

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus di PT. Koki Indocan Pasuruan, Jawa Timur)

SKRIPSI

**Oleh:
Muhammad Firman Mustaqim
135100307111044**

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Teknologi Pertanian**



**JURUSAN TEKNOLOGI INDUSTRI PERTANIAN
FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul TA : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Koki Indocan Pasuruan Jawa Timur),

Nama Mahasiswa : Muhammad Firman Mustaqim

NIM : 135100307111044

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

Pembimbing Pertama, Pembimbing Kedua,

Dr. Ir. Endah Rahayu L., MS. **Ardaneswari D.P.C, STP, MP.**
 NIP. 19590924 198601 2 001 NIK. 201405 900601 2 001

Tanggal Persetujuan: Tanggal Persetujuan:

LEMBAR PENGESAHAN

Judul TA : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Koki Indocan Pasuruan, Jawa Timur)

Nama Mahasiswa : Muhammad Firman Mustaqim

NIM : 135100307111044

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

Dosen Penguji I,

Dr. Panji Deoranto, STP, MP.

NIP. 19710806 200212 1 002

Dosen Penguji II,

Dosen Penguji III,

Ardaneswari D.P.C, STP,MP.

NIK. 201405 900601 2 001

Dr. Ir. Endah Rahayu L., MS.

NIP. 19590924 198601 2 001

Ketua Jurusan,

Dr. Sucipto, STP, MP.

NIP. 19730602 199903 1 001

Tanggal Lulus TA:

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Gresik, pada tanggal 3 Mei 1995 anak ketiga dari dua bersaudara dari pasangan Darsono dan Sumik. Penulis menempuh pendidikan di SDN Pongangan 1 (2001-2007), SMPN 4 Gresik (2007-2010), dan SMAN 1 Kebomas (2010-2013). Tahun 2013, penulis diterima di Jurusan Teknologi Industri Pertanian, Universitas Brawijaya. Tahun 2018, penulis lulus sebagai Sarjana

Teknik.

Selama menempuh pendidikan, penulis aktif dalam mengikuti organisasi maupun ekstrakurikuler. Pada Tingkat SMA, penulis aktif dalam organisasi Osis dan ekstrakurikuler paskibraka. Pada tingkat perguruan tinggi, penulis aktif dalam Himpunan Mahasiswa Teknologi Industri Pertanian (HIMATITAN) dan aktif dalam kepanitiaan dan kegiatan yang diselenggarakan oleh HIMATITAN dan fakultas.

Alhamdulillah, terimakasih Ya Allah
Karya kecil ini aku persembahkan kepada kedua Orang Tuaku.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Firman Mustaqim
NIM : 135100307111044
Jurusan : Teknologi Industri Pertanian
Fakultas : Teknologi Pertanian
Judul TA : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Koki Indocan Pasuruan, Jawa Timur)

Menyatakan bahwa,
TA dengan judul di atas merupakan karya asli penulis tersebut di atas. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Malang, Juli 2018
Pembuat pernyataan,

Muhammad Firman Mustaqim
NIM. 135100307111044

MUHAMMAD FIRMAN MUSTAQIM. 135100307111044.
Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap
Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.
Koki Indocan Pasuruan, Jawa Timur). TA. Pembimbing: Dr.
Ir Endah Rahayu Lestari, MS dan Ardaneswari D.P
Citraresmi., STP, MP.

RINGKASAN

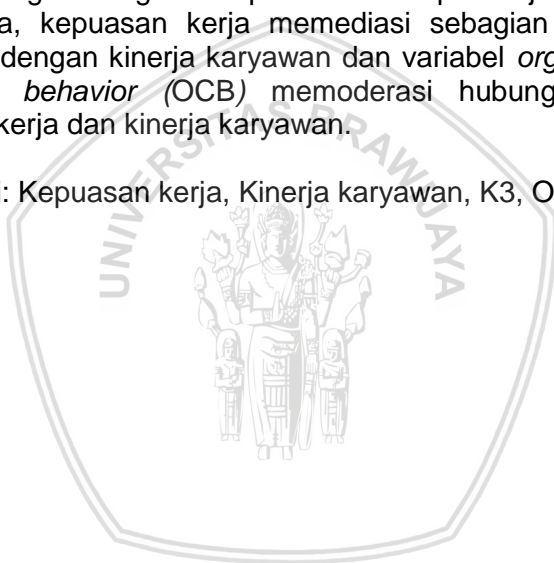
Perkembangan dunia industri yang semakin pesat menuntut Indonesia sebagai salah satu negara berkembang untuk memiliki daya saing dalam merangsang tumbuhnya investasi-investasi baru. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, maka dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset vital untuk perkembangan sebuah organisasi. Salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah menerapkan perlindungan bagi karyawan yaitu dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dengan adanya program tersebut, maka diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja menjadi lebih efektif. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang merupakan perilaku individual yang bersifat bebas. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Koki Indocan pada bulan bulan Agustus hingga Oktober 2017. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah sampel

sebanyak 46 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknis analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* SPSS 17.0 dan analisis inferensial menggunakan *software* SmartPLS 3.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara K3 dengan kinerja karyawan dan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, K3, OCB.



MUHAMMAD FIRMAN MUSTAQIM. 135100307111044. *The Effects of Health, Safety, and Environment (HSE) on Satisfaction and Employee Performance (A Study at PT. Koki Indocan Pandaan, East Java)*. Undergraduate Thesis. Supervisor: Dr. Ir Endah Rahayu Lestari, MS and Ardaneswari D.P Citraresmi., STP, MP.

SUMMARY

The rapid growth of the industries requires Indonesia as one of the developing countries to have a competitive edge in stimulating the growth of new investments. To be able to compete with similar companies, it is necessary to improve the quality of human resources as an important role in achieving company goals. Human resources are vital assets for the development of an organization. One effort to improve the quality of human resources is to apply the protection for employees by implementing the Occupational Safety and Health (HSE) program. With the program, it is expected to increase employee job satisfaction so that employees can work more effectively. Job satisfaction can improve employee performance become more productive. In addition, job satisfaction is influenced by Organizational Citizenship Behavior (OCB) which is a free individual behavior. The purpose of this study are to determine the effect of occupational health and safety (HSE) on job satisfaction and employee performance, and the influence of organizational citizenship behavior (OCB) in moderating the relationship between job satisfaction and employee performance.

This research was conducted at PT. Koki indocan from August to October 2017. The sampling technique was using a census technique with a total sample of 46 employees. Data collection was done by distributing questionnaires and interviews. Technical data analysis using descriptive analysis with SPSS 17.0 software and inferential analysis using SmartPLS 3.

The result of the research shows that health and safety (HSE) have positive and significant influence to job satisfaction and employee performance, job satisfaction has positive and significant influence to employee performance, and

organizational citizenship behavior (OCB) has significant and positive effect on performance employees. Furthermore, job satisfaction mediates some of the relationships between health and safety (HSE) and employee performance and organizational citizenship behavior (OCB) variables moderating the relationship between job satisfaction and employee performance.

Keywords: *Job satisfaction, Employee performance, HSE, OCB.*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis mampu menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Koki Indocan”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Teknologi Pertanian pada Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Brawijaya. Pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT selalu memberikan rahmat, hidayah serta nikmat kesehatan kepada penulis.
2. Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS. selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, serta saran kepada penulis.
3. Ardaneswari Dyah Pitaloka Citraresmi, STP., MP. selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, serta saran kepada penulis.
4. Dr. Panji Deoranto, STP., MP. selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran serta masukan yang sangat membantu dalam penulisan laporan.
5. Kedua Orang Tua yang selalu memberi doa dan semangat kepada penulis
6. Seluruh pihak PT. Koki Indocan yang telah membantu selama penelitian dan pengambilan data.

Demikian yang dapat penulis sampaikan. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Saran dan masukan semoga dapat digunakan demi memperkaya laporan ini. Semoga laporan ini dapat memberikan banyak manfaat bagi penulis sendiri dan semua pihak yang membutuhkannya.

Malang, Juli 2018
Penyusun,

Muhammad Firman Mustaqim

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	5
2.1.1 Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	5
2.1.2 Unsur-Unsur dan Prinsip K3	5
2.1.3 Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	6
2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	8
2.4.1 Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ...	8
2.4.2 Dimensi-Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	8
2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	9
2.4.4 Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) ..	10
2.3 Kepuasan Kerja	10
2.4 Kinerja Karyawan	11
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan	11
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.4.3 Standar Kinerja Karyawan	12

2.4.4 Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.5 Penelitian Terdahulu	15

BAB III : METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian	18
Penentuan Populasi dan Sampel	
Populasi	18
Sampel	18
Teknik Pengambilan Sampel	18
Prosedur Penelitian	19
Survei Pendahuluan	19
Identifikasi Masalah	19
Studi Literatur	20
Identifikasi Variabel Penelitian	21
Pengembangan Model Struktural dan Hipotesis Penelitian	23
Instrumen Penelitian	24
Pengujian Instrumen Penelitian	25
Teknik Pengumpulan Data	26
Teknik Analisis Data	27
3.7.1 Analisis Deskriptif	27
3.7.2 Analisis Inferensial	27
3.7.2.1 Evaluasi <i>Goodnes of Fit</i>	28
3.7.2.2 Pengujian Hipotesis	29
Interpretasi Hasil dan Pembahasan	29
Kesimpulan dan Saran	30

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian	31
4.2 Karakteristik Responden	31
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	33
4.3.1 Hasil Uji Validitas	33
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	34
4.3.3 Hasil Uji Linearitas	34
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	35

4.4.1 Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	35
4.4.2 Deskripsi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	37
4.4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	39
4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	41
4.5 Hasil Analisis Inferensial	42
4.5.1 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	42
4.5.1.1 Outer Model Indikator Reflektif	42
4.5.1.2 Outer Model Indikator Formatif	43
4.5.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	44
4.5.2.1 Model Pengukuran Variabel K3	44
4.5.2.2 Model Pengukuran Variabel OCB	45
4.5.2.3 Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja	46
4.5.2.4 Model Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan	47
4.5.2.5 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	47
4.5.3 Evaluasi Model Struktural	48
4.6 Pembahasan	52
4.6.1 Pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja	52
4.6.2 Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan	53
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan ..	54
4.6.4 Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara K3 dengan Kinerja Karyawan	55
4.6.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	56
4.7 Implikasi Manajerial	57
BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
Daftar Pustaka	61
Lampiran	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Responden	18
Tabel 3.2	Variabel laten dan indikator dalam penelitian.....	21
Tabel 3.3	Skala <i>Likert</i> pada Pertanyaan Tertutup.....	24
Tabel 3.4	Kategori Penilaian Kuesioner	25
Tabel 3.5	Rentang Nilai Pada <i>Cronbach's Alpha</i>	25
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	32
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas	33
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas	34
Tabel 4.4	Hasil Uji Linearitas	34
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel K3	35
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel OCB.....	37
Tabel 4.7	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel 4.8	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.9	Hasil Validitas Konvergen	42
Tabel 4.10	Hasil <i>Discriminant Validity</i>	43
Tabel 4.11	Hasil <i>Composite Realibility</i>	43
Tabel 4.12	Hasil <i>Outer Weight</i> dan VIF	44
Tabel 4.13	Hasil Model Pengukuran Variabel K3	44
Tabel 4.14	Hasil Model Pengukuran Variabel OCB	45
Tabel 4.15	Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.16	Model Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.17	Nilai <i>R-square</i>	48
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Variabel	50
Tabel 4.19	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tak Langsung	51
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Moderasi	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Diagram Alir Tahapan Penelitian	20
Gambar 3.2 Model Struktural	23
Gambar 4.1 Konstruksi Diagram Jalur Hasil Pemodelan PLS ..	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	105
Lampiran 2 Output Uji Validitas	110
Lampiran 3 Output Uji Reliabilitas	114
Lampiran 4 Output Uji Lineritas	115
Lampiran 5 Output Hasil Pengujian Hipotesis	116



LEMBAR PENGESAHAN

Judul TA : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap
Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.
Koki Indocan Pasuruan, Jawa Timur).

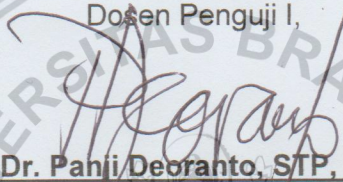
Nama : Muhammad Firman Mustaqim

NIM : 135100307111044

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

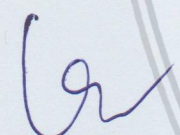
Fakultas : Teknologi Pertanian

Dosen Penguji I,


Dr. Panji Debranto, STP, MP

NIP. 19710806 200212 1 002

Dosen Penguji II,


Dr. Ir. Endah Rahayu L., MS.

NIP. 19590924 198601 2 001

Dosen Penguji III,


Ardaneswari D.P.C, STP, MP.

NIK. 201405 900601 2 001

Ketua Jurusan,


Dr. Sucipto, STP, MP

NIP. 19730602 199903 1 001

Tanggal Lulus TA:

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul TA : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap
Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.
Koki Indocan Pasuruan, Jawa Timur).

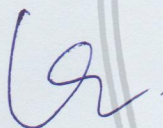
Nama Mahasiswa : Muhammad Firman Mustaqim

NIM : 135100307111044

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

Pembimbing Pertama,



Dr. Ir. Endah Rahayu L., MS.
NIP. 19590924 198601 2 001

Pembimbing Kedua,



Ardaneswari D.P.C., STP, MP.
NIK. 201405 900601 2 001

Tanggal Persetujuan:

.....

Tanggal Persetujuan:

.....

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia industri menuntut Indonesia sebagai salah satu negara berkembang untuk memiliki daya saing sebagai salah satu senjata untuk merangsang tumbuhnya investasi-investasi baru. Investasi tersebut tentunya memerlukan tenaga kerja sebagai alat penggerak. Tenaga kerja dewasa ini tidak hanya dipandang sebagai komoditas saja tetapi juga sebagai salah satu keunggulan bersaing bagi perusahaan. Dengan melihat pentingnya peranan tenaga kerja bagi perusahaan, maka menjadi suatu hal yang penting bagi perusahaan untuk memahami hal apa saja yang dibutuhkan bagi tenaga kerja sehingga dapat bekerja secara optimal.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan agar menghasilkan produk yang baik terutama di bidang pangan adalah PT. Koki Indocan. Perusahaan ini terletak di kota Pandaan dan memiliki produk sangat beragam yaitu mulai dari makanan, lauk pauk serta buah-buahan. Produk unggulan dari perusahaan ini yakni buah-buahan segar khas Indonesia yang sifatnya musiman, sehingga bisa dinikmati kapan saja dengan rasa segar dan aroma yang tetap terjaga seperti hasilnya.

Untuk dapat bersaing dengan perusahaan sejenis maka dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga bekerja lebih optimal. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan karena berperan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital untuk perkembangan sebuah organisasi (Khan *et al.*, 2012). SDM adalah sumber daya yang membuat sumber lainnya dapat digunakan dan mendapatkan hasil terbaik untuk organisasinya. Akan tetapi, mendapatkan SDM yang baik memerlukan langkah yang besar pada organisasi dan manajemen tersebut.

Salah satu upaya peningkatan kualitas SDM adalah menerapkan perlindungan bagi karyawan yaitu dengan melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Menurut Mangkunegara (2009), faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari

perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan - aturan untuk menjaga kondisi karyawan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diinginkan yang merusak harta benda atau kerugian terhadap proses. Handaya (2016) mengatakan bahwa pada tahun 2015 BPJS ketenagakerjaan mencatat terjadi 2375 kasus kecelakaan kerja, yaitu meningkat 5-10% dari tahun sebelumnya. Beberapa kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2015 dicatat oleh BPJS yaitu kebakaran PT. Mandom Indonesia, jatuhnya lift PT. Nestle dan robohnya *crane* gedung Mitra 1 Kota Malang (Muji, 2015). Kecelakaan kerja dapat terjadi akibat kelalaian dan penggunaan alat pelindung diri yang belum sempurna, karena pada perusahaan peralatan APD masih tergolong terbatas dan minim pengetahuan tentang penerapan K3 yang benar. Dengan adanya program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) diharapkan akan meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja menjadi efektif karena berpengaruh terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan. Jika karyawan dalam suatu organisasi merasa bahagia, mereka akan melakukan yang terbaik bagi organisasinya (Singh dan Jain, 2013). Menurut Khan *et al.*, (2012), semakin besar tingkat kepuasan karyawan, maka makin tinggi produktivitas yang didapatkan bagi organisasi. Produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan ditingkatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki tingkat kepuasan lebih tinggi cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas (Robbins dan Judge, 2009).

Agar karyawan tetap loyal kepada perusahaan maka diperlukan karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan menjadi sangat penting terhadap karyawan karena semakin besar tingkat kepuasan karyawan, maka makin tinggi produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat ia bekerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. Kepuasan kerja merupakan respon emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif (Khan *et al.*, 2012). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Mangkunegara, 2009). Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Selain memperhatikan kinerja karyawan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan dan kenaikan karena pengaruh OCB. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diperkenalkan oleh Organ, yang mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Murphy, 2007). Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi. Hasil penelitian yang menemukan hubungan antara OCB dengan kinerja diantaranya dilakukan oleh Chiang dan Hsieh (2012) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wirawan (2013) menjelaskan perilaku OCB memiliki pengaruh terhadap peningkatan kuantitas bahkan kualitas produktivitas individu pegawai yang juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, telah diketahui bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Agar kinerja karyawan semakin optimal perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karena itu untuk mengetahui lebih lanjut dilakukan penelitian tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja, kinerja karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat

mendefinisikan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Indikator apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Koki Indocan?
2. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Koki Indocan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Koki Indocan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan di PT. Koki Indocan?
5. Apakah *organizational citizenship behavior (OCB)* memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Koki Indocan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui indikator yang berpengaruh terhadap keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Koki Indocan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja di PT. Koki Indocan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Koki Indocan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan di PT. Koki Indocan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Koki Indocan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.1.1 Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Ramli (2010) mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi atau akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk pekerja kontrak dan kontraktor) dan juga tamu atau orang lain yang berada di tempat kerja. Istilah keselamatan dan kesehatan saling terkait erat. Istilah yang lebih luas adalah istilah kesehatan yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera, serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya. Keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2008).

Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan seperti cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja dalam hubungannya dengan perlindungan tenaga kerja adalah salah satu segi penting dari perlindungan tenaga kerja (Suma'mur, 2009). Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya akan membawa iklim yang aman dan tenang dalam bekerja sehingga sangat membantu hubungan kerja dan manajemen. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan dan keselamatan kerja adalah suatu cara untuk menerapkan diri atau mengatur diri sendiri pada suatu pekerjaan agar bisa bekerja dengan aman dan sehat, baik secara jasmani dan rohani yang berhubungan dengan proses kerja dan lingkungan kerjanya. Kesehatan kerja merupakan bagian spesifik dari segi kesehatan umumnya, yang lebih memfokuskan lingkup kegiatannya pada peningkatan kualitas hidup tenaga kerja melalui penerapan upaya kesehatan (Suardi, 2011).

2.1.2 Unsur-Unsur dan Prinsip K3

Unsur-unsur program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang terpenting adalah pernyataan dan kebijakan perusahaan, organisasi dan personil, menjaga kondisi kerja untuk memenuhi syarat-syarat keselamatan, membuat laporan dan analisis penyebab kecelakaan dan menyediakan fasilitas

pertolongan pertama pada kecelakaan (Nasution, 2008). Pertimbangannya adalah bahwa unsur keselamatan dan kesehatan karyawan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu kerja karyawan. Untuk dapat menciptakan kondisi yang aman dan sehat dalam bekerja, diperlukan adanya unsur – unsur kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi (2007) unsur-unsur dari keselamatan dan kesehatan kerja antara lain, adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja, adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya, adanya peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab, adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat – syarat lingkungan kerja, antara lain tempat kerja steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang, dan adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan), adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja, adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja, adanya kesadaran dalam menjaga kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Selain unsur-unsur tersebut, hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), yaitu prinsip keselamatan kerja. Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi (2007) menyatakan prinsip – prinsip keselamatan kerja meliputi aspek *hygiene*, aspek sanitasi, dan aspek lingkungan kerja. Aspek *hygiene* meliputi kesehatan dan kebersihan pribadi, makanan, minuman, serta pakaian. Aspek sanitasi meliputi pengadaan air bersih, pengadaan tempat sampah, merawat dan menyimpan peralatan, serta penataan lingkungan. Aspek lingkungan kerja meliputi mengantisipasi penyebab penyakit dan kondisi fisik di lingkungan tempat kerja, kondisi kimia, kondisi biologi, dan kondisi psikologi pekerja (Nasution, 2008).

2.1.3 Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang benar serta tepat di perusahaan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Jati (2010) menjelaskan mengenai manfaat penerapan keselamatan kesehatan kerja di perusahaan adalah sebagai berikut.

1. Pengurangan Absentisme.

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan angka resiko kecelakaan dan

penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cedera atau sakit akibat kerja pun semakin berkurang.

2. Pengurangan Biaya Klaim Kesehatan.

Karyawan yang bekerja pada perusahaan yang benar-benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera dan sakit akibat kerja adalah kecil, sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari mereka.

3. Pengurangan *Turn over* pekerja.

Perusahaan yang menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mengirim pesan yang jelas pada pekerja bahwa pihak manajemen menghargai dan memperhatikan kesejahteraan mereka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak mau keluar dari pekerjaannya.

4. Peningkatan Produktivitas

Dari hasil penelitian memberikan gambaran bahwa baik secara individu maupun bersama-sama penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dimulai dari mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kemudian mengidentifikasi manfaat dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut (Ibrahim, 2009). Malthis dan Jackson (2011) menyebutkan, manfaat program keselamatan dan kesehatan kerja yang terkelola dengan baik adalah:

1. Penurunan biaya premi asuransi
2. Menghemat biaya litigasi
3. Lebih sedikitnya uang yang dibayarkan kepada pekerja untuk waktu kerja mereka yang hilang
4. Biaya yang lebih rendah untuk melatih pekerja baru
5. Menurunnya lembur
6. Meningkatnya produktivitas

Beberapa manfaat telah berhasil meningkatkan kesadaran pimpinan perusahaan dan pekerja pada umumnya tentang manfaat pelaksanaan K3, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dari penjelasan di atas diharapkan mampu menggali persepsi karyawan terhadap pelaksanaan

program K3 dan manfaat yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan kemajuan perusahaan (Adisasmito, 2009).

2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.2.1 Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Terdapat beberapa pengertian oleh para ahli mengenai *organizational citizenship behavior*, salah satunya Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Organ (2009), *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi. OCB melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas di luar kewajibannya, maupun mematuhi aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku yang ditampilkan oleh karyawan yang tidak hanya melakukan kewajiban dan melakukan peran yang lebih daripada apa yang menjadi tanggung jawabnya tanpa adanya *reward* dari organisasi dalam mencapai tujuannya (Organ, 2009). Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) ditampilkan dengan membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan membantu memecahkan masalah dalam memperbaiki produk dan prosedur. (Aldag & Resckhe, 2007).

2.2.2 Dimensi-Dimensi OCB

Menurut Organ (2007), OCB terdiri dari lima dimensi yaitu:

- 1) *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu lain dalam suatu organisasi, misalnya membantu saat rekan kerja tidak sehat.
- 2) *Conscientiousness*, yaitu perilaku bijaksana dalam mengikuti peraturan dan memiliki nurani tinggi sehingga menjadi sosok yang tertib dan pekerja keras, misalnya bersedia lembur untuk menyelesaikan proyek agar tepat waktu.

- 3) *Sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal ditempat kerja tanpa mengeluh, misalnya ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasehat anggota.
- 4) *Courtesy*, yaitu membantu teman kerja menyelesaikan masalah sehubungan dengan pekerjaan dengan cara memberi konsultasi dan informasi terkait masalah yang terjadi.
- 5) *Civic Virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, misalnya rela mewakili perusahaan untuk program bersama.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu sebagai berikut

- 1) Faktor internal
 - a. Iklim organisasi
Iklim organisasi diartikan sebagai pendapat karyawan terhadap keseluruhan lingkungan sosial dalam perusahaannya yang dianggap mampu memberikan suasana mendukung bagi karyawan dalam melakukan karyawanannya.
 - b. Suasana hati
Suasana hati juga dipengaruhi oleh situasi. Misalnya seperti hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, budaya ataupun iklim organisasi yang menyenangkan, ataupun perlakuan adil yang diterima oleh karyawan dari atasannya. Hal tersebut akan dapat memunculkan suasana hati yang positif sehingga mereka secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.
 - c. Persepsi terhadap dukungan organisasional
Karyawan yang mempersepsikan bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal balik terhadap organisasi dengan memunculkan perilaku *organizational citizenship* (Susanti, 2010).
 - d. Jenis kelamin
Hasil studi menunjukkan bahwa jenis kelamin mempengaruhi terjadinya OCB. Ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita dalam

tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong wanita lebih besar daripada pria (Robbins & Judge, 2009).

2) Faktor eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Menurut Susanti (2010), bahwa gaya kepemimpinan berpotensi untuk memunculkan OCB dengan mengubah struktur tugas karyawan, kondisi yang menekan untuk melakukan kerja, dan atau bawahan dapat mengembangkan kemampuannya.

b. Kepuasan kerja

Spector (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan. Kepuasan bisa berupa perasaan positif mengenai hasil dari sebuah evaluasi dengan karakteristiknya. Ketika karyawan telah puas dengan pekerjaannya maka mereka akan membalasnya, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

2.2.4 Manfaat OCB

Menurut Hardaningtyas (2009), manfaat OCB dalam perusahaan yaitu meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatankegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2011). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-

beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Robbins, 2007).

Umar (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Rivai (2009), teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu teori keadilan (*equity theory*) mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain dan apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Berdasarkan teori-teori tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja atau penyelia, dan kompensasi. Dari beberapa definisi kepuasan kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja itu merupakan bagian kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut Siswanto (2007), kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Armstrong dan Baron (2008) memberikan

pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, dimana hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas maupun kuantitas.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Salah satu faktor pendorong kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi maka keinginan balas jasa oleh karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi sehingga kinerja karyawan semakin maksimal. Terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif, akan memberikan pengaruh terhadap tercapainya peningkatan kinerja karyawan (Wibowo, 2007). Menurut Yanto (2007), hubungan kepuasan kerja dengan kinerja sangat erat pengaruhnya di dalam setiap perusahaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karir dan lainnya. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Mathis (2007) berpendapat, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam perusahaan bertujuan untuk melindungi serta menjaga karyawan dari kejadian yang merugikan kesehatan dan keselamatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Perasaan aman dan nyaman ketika akan membuat tenaga kerja lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.3 Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja karyawan merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi dan merupakan pembanding (*benchmark*) atau tujuan

atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kinerja karyawan yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014). Menurut Wirawan (2009), standar kinerja adalah target, sasaran, dan tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Menurut Wilson (2012), standar kinerja karyawan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan atas tujuan yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Menurut Soekidjo (2010), untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja dan praktis mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

2.4.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kerja yang efektif terdapat kurang lebih 2 (dua), yaitu adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2009). Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM. Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (Simamora, 2007).

Menurut Simamora (2007), penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan

kerja. Beberapa indikator penilaian kinerja karyawan yaitu loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat (Wawan, 2010)

2.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010), secara spesifik tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Menurut Sugiyono (2010), bahwa kinerja dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

Menurut Simamora (2007), tujuan umum diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Maksud tujuan evaluasi adalah seorang manajer menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi. Tujuan pengembangan yaitu seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di

masa yang akan datang. Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2010).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2010) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri Citeureup Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Trijaya Mandiri Citeureup Bogor sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga diperoleh sebanyak 52 orang sebagai sample. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan berpengaruh positif. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukti dkk (2013) ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah Kota Samarinda. Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model regresi linear ganda, proses pengujiaannya menggunakan alat Bantu komputer program SPSS versi 19.0. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif. Tingkat kepengaruhan yang tergolong kuat dan sedang namun tetap signifikan ditunjukkan oleh variabel kepuasan terhadap variabel kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tsenawatme (2013) bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dibantu dengan program SPSS. Hasil F Test menunjukkan bahwa F hitung adalah 12,089 lebih besar dari F tabel 4,00 artinya signifikan, dengan tingkat signifikansi

0,001 yang lebih kecil dari ($<0,05$) berarti keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk (2014) ini bertujuan untuk memahami Peran Organizational citizenship Behavior (OCB) Sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Bentuk penelitian ini adalah eksplanatory research yang dilakukan pada Industri manufaktur makanan, minuman di kota Makassar. Sampel penelitian ini adalah 200 responden dari populasi seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 857 orang. Sampel penelitian diambil dengan random sampling secara proporsional. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh yang kuat dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior.

Penelitian yang dilakukan oleh Haerani *et al.* (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 81 karyawan tetap di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Dari Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dkk (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan OCB sebagai variabel moderasi. Jumlah sampel penelitian sebanyak 107 karyawan dengan metode pengambilan sampel dengan cluster random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan Moderated Regres-sion Analysis. Hasil analisa menunjukkan variabel interaksi kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior memiliki koefisien regresi sebesar -0,282 bernilai negatif dengan nilai signifikan 0,037 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa interaksi kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior secara signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit di Kabupaten Karanganyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2016) ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pharos Indonesia Surabaya, pada bagian gudang, IT, *quality control*, *accounting*, marketing dan Ka.Bag.Operasional. Sampel dalam penelitian berjumlah 125 responden, penelitian dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis dengan regresi linier, uji kelayakan model, koefisien determinasi, uji t dan uji analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian unit serbuk effervescent yaitu sebanyak 65 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dimana sebagian populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis path (analisis jalur). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel} : 2,953 > 2,000$, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel} : 2,736 > 2,000$.

Penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Adapun teknik analisis data menggunakan path analysis yang merupakan suatu bentuk terapan dalam analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Barokah Sidoarjo yang berjumlah 250 karyawan. mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dimana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan dukungan kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Koki Indocan yang berlokasi di Pandaan, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2017 hingga Mei 2018. Pengolahan data akan dilaksanakan di Laboratorium Komputasi dan Analisis Sistem, Jurusan Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Brawijaya.

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan orang-orang yang memiliki karakteristik umum yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti, sedangkan sampel adalah sebagian kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan apabila jumlah populasi dalam organisasi tersebut sedikit. Jumlah populasi yang ada di PT. Koki Indocan ini berjumlah 46 karyawan, sehingga keseluruhan dari karyawan tersebut dijadikan sebagai responden. Penyebaran jumlah responden pada masing-masing bagian di PT. Koki Indocan dapat dilihat pada **Tabel 3.1**.

Tabel 3.1 Jumlah Responden

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Gudang	7	7
2.	Mekanik	5	5
3.	Laboratorium	5	5
4.	Produksi	29	29
	Total	46	46

Sumber: PT. Koki Indocan, 2017.

3.3 Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, mulai dari survei pendahuluan, identifikasi masalah, studi literatur, penentuan metode pengumpulan data, identifikasi variabel, penyusunan kuesioner, penentuan populasi dan sampel, uji validitas, reliabilitas, linearitas, pengumpulan data, analisis data, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dan

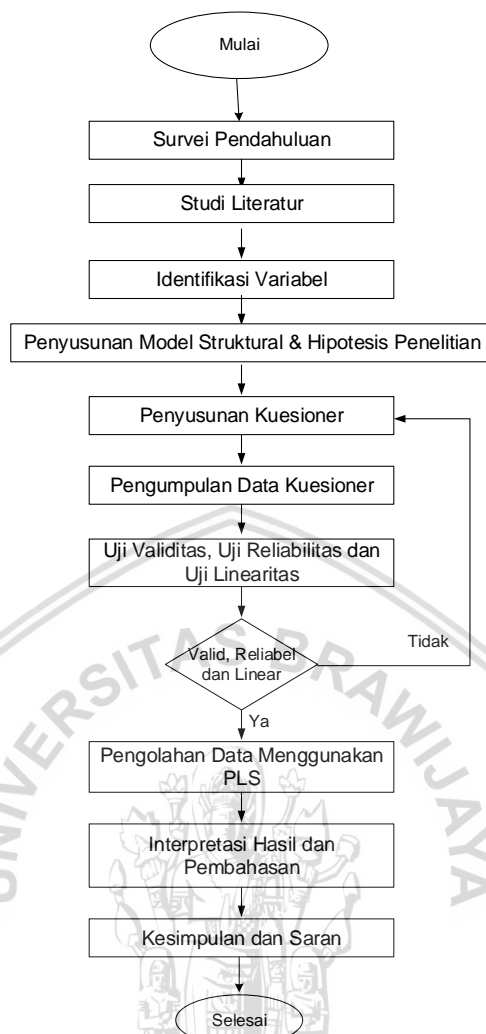
saran. Tahapan penelitian dapat dilihat dalam diagram alir penelitian pada **Gambar 3.1.**

3.3.1 Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan dilakukan dengan cara mengamati kondisi di PT. Koki Indocan, khususnya mengenai kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada survei pendahuluan ini juga digunakan untuk mengetahui profil dan struktur organisasi perusahaan. Berdasarkan survei pendahuluan diperoleh hasil beberapa karyawan merangkap jabatan dan masih belum menggunakan APD untuk keselamatan kerja.

3.3.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah bertujuan untuk mengidentifikasi masalah yang sedang dihadapi berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kepuasan kerja. PT. Koki Indocan memiliki masalah mengenai kurangnya penerapan K3 pada karyawan yaitu terkait banyaknya karyawan di bagian produksi yang masih belum menggunakan APD karena jumlah APD terbatas. Selain masalah mengenai K3, PT. Koki Indocan juga menghadapi masalah terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal karena beberapa karyawan yang merangkap jabatan seperti supervisor *quality control* juga menjabat sebagai HRD dan karyawan gudang bahan jadi merangkap sebagai admin. Beberapa karyawan merangkap jabatan karena terbatasnya jumlah karyawan yang direkrut oleh perusahaan, sehingga dua bagian dipegang oleh satu orang. Karyawan yang merangkap jabatan mengakibatkan beban kerja lebih banyak sehingga timbul rasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan karena tidak dapat bekerja secara maksimal di dua bagian sekaligus. Oleh karena itu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel K3 dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3.1 Diagram Alir Tahapan Penelitian

3.3.3 Studi Literatur

Studi literatur digunakan sebagai referensi dalam memecahkan masalah baik untuk menganalisis faktor dan data pendukung maupun merencanakan konstruksi. Peneliti dapat membandingkan hasil penelitiannya dengan studi literatur yang kuat secara teoritis. Fungsi lainnya juga digunakan dalam membantu memenuhi kebutuhan teori sebagai acuan dalam mengerjakan penelitian. Proses studi literatur dilakukan dengan mempelajari dan mencari sumber-sumber referensi yang berupa jurnal dan pustaka dari internet maupun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja karyawan, dan PLS (*Partial Least Square*).

3.3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel bertujuan untuk mengetahui variabel laten dan variabel indikator. Variabel laten/*unobserved variable* adalah sebuah variabel bentukan yang dibentuk melalui indikator yang diamati dalam dunia nyata. Variabel terukur/*manifest variable* adalah variabel yang datanya harus dicari melalui penelitian lapangan misalnya melalui survei. Variabel laten dan indikator pada penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 3.2**.

Tabel 3.2 Variabel laten dan indicator dalam penelitian

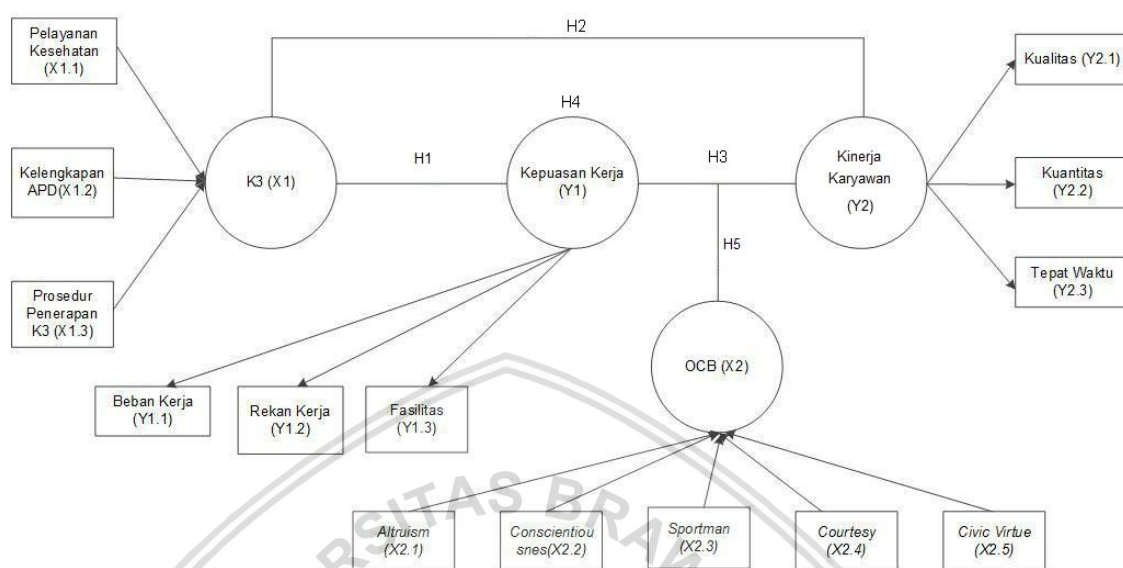
Variabel Laten	Indikator	Item Pertanyaan	Sumber
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)	Pelayanan Kesehatan (X11)	-Kebersihan ruang kerja -Ketersediaan ventilasi udara -Fasilitas kartu sehat -Kelayakan toilet	
Penerapan K3 oleh perusahaan yang digambarkan dengan pelayanan kesehatan, kelengkapan APD, dan prosedur penerapan K3.	Kelengkapan APD (X12)	-Ketersediaan APD -Nyaman saat digunakan -Patuh menggunakan APD	
	Prosedur Penerapan (X13)	-Pelatihan K3 -Rambu-rambu K3	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X2)	<i>Altruism</i> (X2.1)	-Menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir -Menolong antar sesama karyawan tanpa imbalan	
OCB merupakan perilaku karyawan di luar deskripsi pekerjaan dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan yang ditandai dengan perilaku mementingkan orang lain (<i>altruism</i>), tertib dan bekerja keras (<i>conscientiousness</i>), sikap toleransi terhadap kondisi perusahaan (<i>sportsmanship</i>),	<i>Conscientiousness</i> (X2.2)	-Mematuhi peraturan meskipun tidak ada yang mengawasi -Memprioritaskan tugas kerja dibandingkan kepentingan pribadi	
	<i>Sportsmanship</i> (X2.3)	-Karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan perusahaan -Karyawan mau memberikan toleransi terhadap keadaan kurang ideal perusahaan	

Tabel 3.2 Variabel laten dan indikator dalam penelitian (lanjutan)

Variabel Laten	Indikator	Item Pertanyaan	Sumber
saling membantu antar rekan kerja (<i>courtesy</i>), peduli dan aktif pada kelangsungan hidup perusahaan (<i>civic virtue</i>).	<i>Courtesy</i> (X2.4)	-Karyawan memberikan informasi kepada rekan kerja mengenai solusi masalah pekerjaan -Karyawan saling berempati jika ada masalah pekerjaan	
	<i>Civic Virtue</i> (X2.5)	-Berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan -Memberikan informasi penting yang bermanfaat bagi perusahaan	
Kepuasan Kerja (Y1) Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan karyawan terhadap beban kerja, rekan kerja, dan fasilitas	Beban Kerja (Y1.1)	-Pekerjaan yang membosankan -Beban kerja terlalu berlebihan	
	Rekan Kerja (Y1.2)	-Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik -Rasa saling percaya -Dapat bekerjasama dengan orang lain	
	Fasilitas (Y1.3)	-Perusahaan memberikan tunjangan lembur pada karyawan -Gaji yang diperoleh karyawan sudah sesuai	
Kinerja Karyawan (Y2) Kinerja karyawan merupakan hasil dari karyawan dalam periode tertentu yang ditandai dengan kualitas dan kuantitas	Kualitas (Y2.1)	-Kualitas kerja -Ketelitian karyawan atas pekerjaannya	
	Kuantitas (Y2.2)	-Memenuhi target perusahaan -Pekerjaan mampu bekerja sesuai dengan target dari perusahaan	

3.3.5 Pengembangan Model Struktural dan Hipotesis Penelitian

Inner model dalam penelitian ini dapat dilihat pada **Gambar 3.2**



Gambar 3.2 Model Struktural

Hipotesis :

Berdasarkan model struktural maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

H2 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

H3 : Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

H4 : Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

H5: Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui *Organizational Citizenship Behavior* (X2) sebagai variabel moderasi

3.4 Instrumen Penelitian

Salah satu instrumen pengumpul data dalam penelitian adalah kuesioner atau disebut juga daftar pertanyaan. Kuesioner ini biasanya berkaitan dengan masalah penelitian atau hipotesis yang dirumuskan. Selain itu kuesioner juga disebut dengan pedoman wawancara. Kuesioner akan ditujukan kepada para pekerja dari PT. Koki Indocan sebagai responden utama dimana hasil kuesioner tersebut dapat diolah dan dianalisis datanya. Diagram jalur penelitian yang digunakan pada kuesioner dapat dilihat pada **Lampiran 1**. Terdapat beberapa bagian yang dibutuhkan dalam kuesioner ini, antara lain:

1. Identitas responden, digunakan untuk mengumpulkan data tentang karakteristik responden yang meliputi nama, umur, jenis kelamin dan lain-lain. Jenis kuesioner yang diajukan berupa kuesioner terbuka dan tertutup, sehingga responden bisa memilih salah satu jawaban yang tepat.
2. Identifikasi faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* yang mempengaruhi kinerja karyawan akan menjadi bahasan pertanyaan pada kuesioner. Alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif.

Pada penelitian ini penyusunan kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu. Pada umumnya skala ini menggunakan lima angka penelitian (Hermawan, 2008) yang ditunjukkan pada **Tabel 3.2**.

Tabel 3.2 Skala *Likert* pada Pertanyaan Tertutup

Tingkat Kepentingan	Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Hermawan, 2008.

Berikut merupakan hasil penilaian kuisisioner pada *range* nilai pada **Tabel 3.4**.

Tabel 3.4 Kategori Penilaian Kuesioner

Tingkat Kepentingan	Penilaian
Sangat Baik	$4 < \alpha \leq 5$
Baik	$3 < \alpha \leq 4$
Cukup	$2 < \alpha \leq 3$
Kurang Baik	$1 < \alpha \leq 2$
Tidak Baik	$\alpha = 1$

Sumber: Purwanti, 2008.

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas yang berasal dari kata *validity* mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (kuesioner) dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item pertanyaan dengan skor total variabel.

Menurut Oktavia (2015), apabila jenis pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala *likert* (1,2,3,4,5) maka pengukuran menggunakan korelasi Pearson. Keputusan pada uji validitas apabila r hitung (r pearson) $\geq r$ tabel maka instrumen dikatakan valid. Pengukuran validitas terhadap variabel dengan menggunakan *software SPSS*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan kestabilan pengukuran. Pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala *likert* (1,2,3,4,5) maka, jenis uji reliabilitasnya menggunakan Uji *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji konsistensi antar item dalam kuesioner. Penarikan kesimpulan jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (Oktavia, 2015). Berikut merupakan rentang nilai pada *cronbach's alpha* pada **Tabel 3.3**.

Tabel 3.3. Rentang nilai pada *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria
$\alpha \geq 0,9$	Sangat Baik
$0,9 > \alpha \geq 0,8$	Baik
$0,8 > \alpha \geq 0,7$	Dapat Diterima
$0,7 > \alpha \geq 0,6$	Diragukan
$0,6 > \alpha \geq 0,5$	Kurang Baik
$0,5 > \alpha$	Tidak Dapat Diterima

Sumber : Swarjana, 2016.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier atau tidak. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dengan dependen dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari *deviation from linearity* (perbedaan kelinearan) pada tabel hasil uji. Nilai signifikansi kurang dari 5%, maka tidak terdapat hubungan yang bersifat linier antara kedua variabel. Jika nilai signifikansi yang diperoleh di atas 5%, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier antara kedua variabel.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Salah satu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah bentuk komunikasi secara lisan baik langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data primer melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dari pewawancara kepada responden. Responden yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu tenaga kerja pada PT. Koki Indocan. Kuesioner yang akan digunakan nantinya adalah kuesioner terbuka dan tertutup.

2. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini hanya sebagai metode pendukung pengambilan data. Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara langsung dari sumbernya mengenai informasi dan sebagainya. Wawancara akan dilakukan kepada karyawan di PT Koki Indocan untuk mendukung data yang diperoleh.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berupa paparan yang dapat mendukung penelitian. Metode ini dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan, membaca, dan menyalin dokumen yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kinerja karyawan.

4. Studi Literatur

Studi literatur merupakan metode pengumpulan data sekunder dan informasi-informasi terkait penelitian. Studi literatur berasal dari buku, artikel, jurnal, majalah ilmiah, koran, ataupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian untuk mendukung penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kinerja karyawan.

Untuk mendukung penelitian yang dilakukan, penulis mengumpulkan dua jenis data, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti, untuk menjawab masalah yang diteliti secara khusus. Dalam penelitian ini, data mengenai tingkat kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung dari objek penelitian, yaitu menyebarkan secara langsung kuesioner kepada responden. Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan dibagian produksi di PT. Koki indocan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan suatu data yang diperoleh tidak dengan observasi langsung. Dalam penelitian ini data sekunder yang dibutuhkan berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, jadwal produksi, dan *jobdesc* masing – masing jabatan yang diperoleh dari perusahaan. Selain data dari perusahaan juga dibutuhkan teori pendukung yang diperoleh dari internet, literatur berupa dokumen, buku, jurnal, dan tulisan ilmiah untuk memperkuat argumen dan hasil penelitian mengenai hal-hal yang berhubungan tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kinerja karyawan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden serta nilai skor rata-rata jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan, indikator, maupun variabel. Analisis ini dilakukan dengan mendeskripsikan data berdasarkan kecenderungan dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang berkaitan dengan indikator dan variabel penelitian. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3.7.2 Analisis Inferensial

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini, maka analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan hubungan antara variabel yang kompleks sekaligus untuk memproyeksikan hubungan linier antara variabel-variabel pengamatan.

3.7.2.1 Evaluasi *Goodnes of Fit*

a. *Outer Model*

Outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* indikator reflektif adalah sebagai berikut:

1) *Convergent Validity*

Convergent validity dalam PLS dengan indikator reflektif dapat dilihat berdasarkan nilai *loading* faktor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk dianggap cukup apabila memiliki nilai antara 0,5 sampai 0,6). Jumlah indikator dari setiap variabel laten berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity dinilai berdasarkan *cross loading*. Apabila nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan lebih besar daripada nilai *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dapat dikatakan valid. Metode lain yang dapat digunakan untuk menghitung *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Composite reliability adalah uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu konstruk. Konstruk dianggap *reliable* jika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$.

Analisa outer model pada indikator formatif berbeda dengan indikator reflektif. Dalam hubungan model pengukuran yang bersifat formatif, reliabilitas konstruk menjadi tidak relevan lagi dalam menguji kualitas pengukuran. Berikut uji yang dilakukan pada outer model indikator formatif:

1) *Significance of weights*

Uji *significance of weight* adalah uji yang digunakan untuk mengetahui kesesuaian antara indikator dan hipotesis. Nilai *outer weight* indikator formatif dengan konstruksya harus signifikan. Tanda indikatornya memberikan pengaruh sesuai dengan hipotesisnya yaitu nilai *outer weight* minimal 0,2 maka disebut signifikan.

2) *Multicollinearity*

Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Indikator formatif mengalami *multicollinearity* dilihat dari nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 menunjukkan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*.

b. *Inner Model*

Goodness of fit model diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q-square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 di mana menunjukkan model memiliki *predictive relevance*. Sedangkan, apabila nilai *Q-square* < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki nilai *predictive relevance*. Perhitungan nilai *Q-square* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Kokasih dan Budiani, 2007) :

$$Q^2=1-(1-R^2)$$

3.7.2.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel laten eksogen (X) terhadap variabel laten endogen (Y) dengan melihat t-

value pada masing-masing jalur. Nilai *t*-hitung diperoleh dari hasil *bootstrapping*. Nilai koefisien *inner weight* dari model struktural dikatakan signifikan dengan syarat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Ghozali, 2011).

3.8 Interpretasi Hasil dan Pembahasan

Data yang telah dianalisis atau diolah menggunakan PLS kemudian akan diinterpretasikan ke dalam pembahasan. Isi dari pembahasan berupa data yang telah diolah dan dianalisis mengenai pengaruh faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Koki Indocan yang kemudian dapat menjadi masukan atau pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia pada PT. Koki indocan.

3.9 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan berisi hasil dari penelitian yang sudah dibahas dengan tujuan permasalahan yang diambil untuk kemudian menjadi informasi bagi perusahaan. Kesimpulan berisi hasil dari penelitian yang disesuaikan dengan tujuan dan permasalahan yang diangkat untuk menjadi informasi bagi perusahaan. Saran yang diberikan kepada perusahaan merupakan hasil dari penelitian tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Lokasi Penelitian

PT. Koki Indocan adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang industri makanan dalam bentuk kaleng. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 18 Februari 1986 dan mulai memproduksi pada bulan Juni 1986 dengan surat izin yang dikeluarkan oleh Pemda Sidoarjo. Sifat dari perusahaan ini adalah tertutup karena tidak menjual saham untuk keperluan modalnya dan merupakan perusahaan milik perorangan.

Pada tahun 1993 perusahaan dibangun dan melakukan proses produksi di Surabaya, namun hal itu hanya bertahan selama dua tahun. Tahun 1995 PT. Koki Indocan memutuskan untuk memindahkan lokasi pabriknya di daerah Pasuruan. Alasan dilakukannya pemindahan lokasi dikarenakan faktor bahan pembantu produksi seperti air di daerah Surabaya memiliki kualitas yang kurang baik yang dikhawatirkan akan mempengaruhi produk.

Produk yang dihasilkan oleh PT. Koki Indocan yakni berfokus pada makanan dalam kaleng. Pada awal produksi, perusahaan ini hanya menghasilkan makanan dalam bentuk kaleng untuk memenuhi kebutuhan ABRI. Selain untuk memenuhi kebutuhan ABRI, PT. Koki Indocan juga memproduksi makanan kaleng untuk BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana) dalam rangka membantu korban bencana alam. Seiring berjalannya waktu PT. Koki Indocan juga memproduksi makanan kaleng untuk memenuhi permintaan pasar lokal. Produk-produk yang dihasilkan sangat beragam mulai dari makanan, lauk pauk dan buah-buahan. Produk yang dihasilkan tersebut antara lain sambal goreng udang dan pete, tuna dalam minyak (*chunkie*), *fruit cocktails*, rendang daging sapi, ikan saus cabe, irisan nanas dalam larutan gula, nanas potongan, kare ayam, kornet daging sapi, rendang ayam, sambal goreng campur, sarden dalam saus tomat, sayur lodeh, dan kare kambing. Macam-macam produk yang dihasilkan oleh PT. Koki Indocan ini sangat praktis dengan cita rasa yang enak dan kaya akan gizi.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan keadaan responden yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, bagian kerja dan jabatan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, diperoleh hasil yang berupa karakteristik responden yang berguna untuk mendeskripsikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Data hasil karakteristik responden dapat dilihat pada **Tabel 4.1**.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	- Pria	26	56,52 %
	- Wanita	20	43,47 %
2.	Usia		
	- 21-40 Tahun	6	13,04 %
	- 41-60 Tahun	40	86,95 %
3.	Pendidikan Terakhir		
	- SMA sederajat	40	86,95 %
	- Sarjana (S1)	6	13,04 %

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin karyawan pria sejumlah 26 orang, sedangkan wanita sejumlah 20 orang. Dilihat dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden jenis kelamin pria lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin wanita. PT. Koki Indocan memiliki jumlah karyawan cenderung sama antara pria dan wanita, hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan tenaga kerja pria dan wanita seimbang. Tenaga kerja berjenis kelamin pria dan perempuan dianggap setara kedudukannya dan tidak dibedakan untuk maju berkarir (Miyamoto, 2015)

PT. Koki Indocan memiliki karyawan yang pendidikan terakhir SMA sederajat sejumlah 40 orang, sedangkan untuk S1 sejumlah 6 orang. Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat kebanyakan adalah karyawan lama sebab pada zaman awal berdirinya perusahaan, lulusan SMA sederajat sudah dianggap mampu bekerja diperusahaan. Usia karyawan yang berpendidikan SMA sederajat mayoritas terletak pada rentang usia 41-60 tahun. Hal ini dilakukan karena ingin mempertahankan karyawan yang sudah sejak lama bergabung dan berperan dalam berkembangnya perusahaan. Meskipun banyak memiliki rentang usia 41-60 tahun dan lulusan SMA, karyawan PT. Koki Indocan menguasai pekerjaannya dengan baik yaitu dikarenakan pengalaman kerja yang lebih lama serta pelatihan yang selalu diberikan oleh perusahaan. Menurut Robbins dalam Baihaqi (2010) bahwa pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Sukanto (2014)

mengatakan bahwa, pelatihan rutin yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian kinerja. Pelatihan rutin adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas karyawan untuk penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengukuran uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir kuisisioner. Pengukuran uji validitas kuisisioner penelitian menggunakan *software* SPSS 17.0. Hasil penilaian kuisisioner dari karyawan dapat dilihat pada **Lampiran 2**. Ringkasan dari uji validitas data dapat dilihat pada **Tabel 4.2**.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
K3 (X1)	X.1.1.1	0,858	0,291	Valid
	X.1.1.2	0,855	0,291	Valid
	X.1.1.3	0,824	0,291	Valid
	X.1.1.4	0,888	0,291	Valid
	X.1.2.1	0,944	0,291	Valid
	X.1.2.2	0,876	0,291	Valid
	X.1.3.1	0,948	0,291	Valid
	X.1.3.2	0,914	0,291	Valid
OCB (X2)	X.2.1.1	0,892	0,291	Valid
	X.2.1.2	0,846	0,291	Valid
	X.2.2.1	0,934	0,291	Valid
	X.2.2.2	0,905	0,291	Valid
	X.2.3.1	0,852	0,291	Valid
	X.2.3.2	0,796	0,291	Valid
	X.2.4.1	0,924	0,291	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y.1.1.1	0,894	0,291	Valid
	Y.1.1.2	0,885	0,291	Valid
	Y.1.2.1	0,889	0,291	Valid
	Y.1.2.2	0,925	0,291	Valid
	Y.1.2.3	0,907	0,291	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y.2.1.1	0,871	0,291	Valid
	Y.2.1.2	0,914	0,291	Valid
	Y.2.1.3	0,903	0,291	Valid
	Y.2.2.1	0,890	0,291	Valid
	Y.2.2.2	0,608	0,291	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan **Tabel 4.2** dari uji validitas diperoleh hasil bahwa seluruh indikator dari setiap variabel laten telah memenuhi syarat yaitu nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($\alpha=0,05$; $n=46$). Menurut Sugiyono (2008) uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Instrument dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.dengan tepat.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari kuesioner yang digunakan untuk penelitian. Dari uji reliabilitas diketahui apakah kuesioner dapat diandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali menggunakan kuesioner yang sama. Uji menggunakan *software* SPSS 17.0 dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *reliable*. Ringkasan uji reliabilitas dapat dilihat pada **Tabel 4.3**. Untuk *output* hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada **Lampiran 3**

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
K3 (X1)	0,799	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,808	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,815	Reliabel
OCB (X2)	0,790	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pengujian reliabilitas ditujukan untuk mengukur sejauh mana tingkat konsisten suatu pengukuran. Dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil pengujian setiap item pertanyaan memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6, sehingga setiap item pertanyaan tersebut adalah reliabel (Oktavia, 2015). Menurut Putra (2014) jika nilai *alpha* > 0,90 maka reliabilitas sempurna. Jika nilai *alpha* 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi. Jika nilai *alpha* 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat.

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk melihat bagaimana variable X mempengaruhi variabel Y, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji menggunakan *software* SPSS 17.0 dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah *linear*. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada **Lampiran 4**. Ringkasan uji linearitas dapat dilihat pada **Tabel 4.4**.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Nilai Deviasi Linearitas	Keterangan
K3 (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,071	Linear
K3 (X1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0,055	Linear
OCB (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	0,740	Linear
OCB (X2) → Kinerja Karyawan (Y2)	0,306	Linear

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Dua variabel tersebut dikatakan linear apabila signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan yang linear, sedangkan jika signifikansi dibawah 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear dari kedua variabel tersebut

(Priyatno, 2009). Dari **Tabel 4.4** dapat dilihat ringkasan hasil uji linearitas dan didapatkan hasil pengolahan bahwa hubungan variabel X1 dengan variabel Y1 dan Y2 memiliki nilai *deviation from linearity* (perbedaan kelinearan) sebesar 0,071 dan 0,055 yaitu lebih dari 0,05 sehingga antara variabel X1 dengan Y1 dan Y2 terdapat hubungan yang linear. Untuk hasil hubungan variabel X2 dengan variabel Y1 dan Y2 juga memiliki nilai *deviation from linearity* (perbedaan kelinearan) sebesar 0,740 dan 0,306 yaitu lebih dari 0,05 sehingga antara variabel X2 dengan Y1 dan Y2 terdapat hubungan yang linear pula. Dari pembahasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel tersebut memiliki hubungan yang linear.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian, tanggapan responden yang diperoleh akan disajikan dengan ringkas untuk memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada. Data yang diperoleh menjelaskan apakah kinerja variabel dan indikator diperusahaan sudah berjalan baik atau belum di PT Koki Indocan. Hasil tanggapan kuesioner oleh responden untuk masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut.

4.4.1 Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X₁)

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Indikator	Notasi	Respon (%)					Rata - rata
		1	2	3	4	5	
Pelayanan kesehatan	X1.1	-	1,63	9,78	53,26	35,32	4,14
Kelengkapan APD	X1.2	-	1,08	34,78	46,7	16,30	3,80
Prosedur Penerapan K3	X1.3	-	1,08	28,26	46,65	25	3,94
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)							3,96

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Menurut **Tabel 4.5** tersebut dapat dilihat variabel kesehatan dan keselamatan kerja memiliki rata-rata 3,96 yaitu mendekati angka 4 yang berarti sebagian responden menjawab setuju bahwa kinerja variabel kesehatan dan keselamatan kerja berjalan baik. Berdasarkan tabel tersebut, nilai tertinggi indikator dari K3 yakni pada indikator pelayanan kesehatan sebesar 4,14. Nilai tersebut lebih dari angka 4 yang berarti kinerja indikator pelayanan kesehatan sudah berjalan sangat baik. Penerapan pelayanan kesehatan di perusahaan yang diberikan berupa fasilitas kesehatan yaitu berupa peralatan P3K, klinik kesehatan, kartu sehat, ruang kerja yang bersih dan terdapat ventilasi, serta tersedia toilet yang layak. Ruang kerja yang bersih dan adanya ventilasi udara merupakan faktor bagi kesehatan karyawan serta karyawan akan mendapatkan udara yang bersih pada saat bekerja. Fasilitas

yang disediakan berupa peralatan P3K sebagai pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja dan memperoleh kartu sehat yang berlaku pembebasan jikalau sakit tersebut masih tergolong ringan dan pemotongan biaya berobat untuk karyawan yang sakitnya tergolong berat. Kartu sehat yang diberikan kepada karyawan dan keluarga (mencakup istri/suami dan 2 anak) yang dilakukan di klinik perusahaan sehingga dapat meringankan beban keuangan karyawan. Paramita (2013) mengatakan, bahwa semakin tersedianya fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja maka semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu indikator kelengkapan APD. Indikator kelengkapan APD didapatkan nilai rerata terendah yaitu 3,80. Nilai tersebut mendekati angka 4 berarti indikator kelengkapan APD di perusahaan berjalan baik. Persediaan APD yang diberikan PT. Koki Indocan masih terbatas yaitu berupa masker dan topi. Perusahaan sebaiknya lebih melengkapi APD yang dibutuhkan seperti APAR, jas laboratorium, masker, topi, *wearpack*, dan sepatu *boot* pada masing-masing bagian, yaitu gudang bahan baku, mekanik, produksi dan laboratorium yang dibedakan. APD yang diberikan harus nyaman saat digunakan dan sesuai ukuran karyawan, dikarenakan terdapat beberapa APD yang rusak dan sudah tidak layak pakai sehingga perlu diperbarui. Karyawan harus patuh untuk selalu menggunakan APD dikarenakan untuk memberikan perlindungan pada tubuh atau anggota badan dari berbagai bahaya kecelakaan yang mungkin mengancam (Tarwaka, 2008). Banyak dari kecelakaan kerja yang fatal terjadi akibat karyawan lalai menggunakan APD, oleh karena itu kelengkapan APD dianggap berperan penting bagi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

4.4.2 Deskripsi Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X₂)

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator	Notasi	Respon (%)					Rata – rata
		1	2	3	4	5	
<i>Altruism</i>	X2.1	-	-	8,69	64,13	27,17	4,18
<i>Conscientiousnes</i>	X2.2	-	-	27,17	45,65	27,17	4
<i>Sportmanship</i>	X2.3	-	-	19,56	72,82	7,60	3,88
<i>Courtesy</i>	X2.4	-	-	21,73	45,65	33,33	4,10
<i>Civic Virtue</i>	X2.5	-	-	20,65	46,73	32,60	4,11
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)							4,05

Menurut **Tabel 4.6** variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai rata-rata 4,05. Nilai rata-rata tersebut lebih dari 4 berarti variabel *organizational citizenship behavior* di PT. Koki Indocan sudah berjalan sangat baik. Berdasarkan tabel tersebut nilai indikator tertinggi yakni pada indikator *Altruism* sebesar 4,18, nilai rata-rata lebih dari 4 menunjukkan

bahwa kinerja indikator tersebut di PT. Koki Indocan sudah sangat baik. *Altruism* yang diterapkan di PT. Koki Indocan berupa perilaku menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan mengenai tugas di perusahaan. *Altruism* adalah tindakan sukarela untuk membantu orang lain tanpa pamrih, atau ingin sekedar beramal baik (Shelley E, 2009). Karyawan PT. Koki Indocan langsung menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan terutama pada bagian produksi yang sering terjadi masalah seperti contoh bagian mesin produksi mengalami gangguan maka mekanik lainnya segera membantu memperbaiki mesin dan saling menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir.

Nilai terendah diperoleh indikator *sportsmanship* yaitu sebesar 3,88, nilai tersebut mendekati angka 4 yang berarti kinerja indikator pada perusahaan berjalan baik. Sikap *sportsmanship* adalah sikap toleransi pada situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja tanpa mengeluh (Organ, 2012). Karyawan menerima kebijakan atasan dengan mengesampingkan kepentingan individu. Karyawan tidak mengeluh dan mau bertanggung jawab jika ada kegagalan produk karena sudah menjadi kesepakatan dengan atasan.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Indikator	Notasi	Respon (%)					Rata – rata
		1	2	3	4	5	
Beban Kerja	Y1.1	-	3,26	9,78	64,13	25	4,16
Rekan Kerja	Y1.2	-	-	11,59	25,36	48,55	4,51
Fasilitas	Y1.3	-	-	9,78	45,65	44,56	4,34
Kepuasan Kerja							4,33

Menurut **Tabel 4.7** variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 4,33 yaitu lebih dari angka 4 yang berarti kinerja variabel pada perusahaan sudah sangat baik karena sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tabel rata-rata nilai tertinggi indikator kepuasan kerja adalah rekan kerja (Y_{12}) dengan nilai 4,51, nilai tersebut lebih dari angka 4 yaitu menunjukkan bahwa indikator rekan kerja pada PT. Koki Indocan sudah berjalan sangat baik. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat akan bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu (Novita dkk, 2016). Terjalannya hubungan yang baik antar rekan kerja akan menunjang kegiatan karyawan dalam mengerjakan tugas. Nilai rerata tertinggi pada indikator rekan kerja mencerminkan bahwa karyawan di PT. Koki Indocan memiliki interaksi sosial yang baik dan tercermin ketika karyawan bekerja sama mengerjakan tugas, berarti karyawan tersebut memiliki hubungan antar rekan kerja yang terjalin dengan baik seperti kondisi nyata di

perusahaan yakni pada saat ada karyawan baru maka karyawan lama memberi sambutan hangat dan memberi pengarahan bagaimana melaksanakan tugas dengan baik dan benar sesuai peran masing-masing. Interaksi sosial antar rekan kerja tersebut akan berpengaruh terhadap proses kerja karyawan untuk memenuhi kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, baik pemimpin maupun karyawan harus mempertahankan keadaan tersebut untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif diantara hubungan sesama karyawan.

Untuk indikator yang terendah yaitu beban kerja dengan nilai rerata 4,16, nilai tersebut diatas 4 berarti kinerja indikator beban kerja sudah berjalan sangat baik. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dirasa sudah sesuai dengan kemampuan dari karyawan yaitu penempatan pekerjaan sesuai bidang yang karyawan kuasai. Untuk produksi memang orang yang bisa memahami proses-proses di bagian produksi seperti *quality control* dan *RND* serta yang bekerja pada proses produksi itu sendiri. Kemudian penempatan teknisi yaitu orang yang memang lulusan SMK atau S1 yang sesuai dengan jurusanya apakah itu mesin atau elektro sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Bagi karyawan, beban kerja salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Irwandy (2006) mengatakan, beban kerja yang terlalu berat akan melemahkan fisik maupun mental sehingga karyawan akan merasa sakit dan menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan membuat karyawan tidak merasa tertekan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan timbul rasa kepuasan dalam pekerjaannya. Hal itu sudah diterapkan pada PT. Koki Indocan yang memberi beban kerja sesuai dengan tingkat kemampuan dari karyawannya.

4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

Indikator	Notasi	Respon (%)					Rata – rata
		1	2	3	4	5	
Kualitas	Y2.1	-	-	2,17	57,97	39,85	4,50
Kuantitas	Y2.2	-	-	1,08	48,91	50	4,48
Kinerja Karyawan							4,49

Menurut **Tabel 4.8** variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 4,49 yaitu lebih dari 4 berarti kinerja variabel kinerja karyawan di PT. Koki Indocan sudah berjalan sangat baik. Berdasarkan tabel tersebut, indikator kualitas kerja karyawan memiliki nilai rerata lebih tinggi daripada indikator kuantitas, yakni sebesar 4,50. Nilai tersebut lebih dari 4 berarti indikator kualitas kinerja karyawan sudah berjalan sangat baik. Kualitas kinerja dibuktikan

dengan penurunan cacat produk dalam setahun terakhir dan terjadi peningkatan penjualan pada produk. Hal tersebut mencerminkan bahwa karyawan PT. Koki Indocan berhasil melakukan tugas dengan baik sebagai salah satu indikator kualitas kinerja dari karyawan. Karyawan PT. Koki Indocan juga menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut karyawan kualitas adalah salah satu indikator penting dari kinerja. Kualitas kinerja yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik juga sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan (Wijaksono dkk., 2017).

Indikator dengan nilai terendah yaitu kuantitas kinerja didapatkan nilai rerata 4,48. Nilai kuantitas kinerja karyawan lebih dari 4 berarti kinerja indikator sudah berjalan sangat baik. Kuantitas kinerja karyawan dapat dilihat dari masing-masing bagian. Target yang diberikan bagian produksi yaitu penjualan produk meningkat, bagian mekanik dapat memperbaiki mesin maupun alat yang rusak sesegera mungkin agar tidak mengganggu produksi, karyawan bagian laboratorium lebih cepat dalam melakukan pengujian produk sehingga hasilnya dapat segera digunakan, sedangkan untuk karyawan gudang lebih teliti jika dalam pencatatan keluar masuk barang sehingga tidak terjadi selisih antara catatan dan fisik barang. Bar-On (2015) mengatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari tingkat penyelesaian target yang merupakan pekerjaan karyawan.

4.5 Hasil Analisis Inferensial

4.5.1 Evaluasi *Goodness of Fit*

Uji kecocokan model (*Goodness of Fit*) ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi derajat kecocokan secara keseluruhan antara data dengan model. GOF (*Goodness of Fit*) dapat digunakan secara bersama-sama atau kombinasi. Evaluasi *Goodness of Fit* dilakukan baik untuk *inner model* maupun *outer model*. *Outer model* yang digunakan dalam model struktural terdapat *outer model* dengan indikator bersifat reflektif dan formatif, sehingga hasil pengukuran yang digunakan berbeda.

4.5.1.1 *Outer Model* Indikator Reflektif

Evaluasi model evaluasi *outer model* reflektif meliputi evaluasi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

1. *Convergent Validity*

Evaluasi pada *convergent validity* pada penelitian ini dengan dapat dievaluasi dalam tiga tahap, yaitu indikator validitas, reliabilitas konstruk dan nilai AVE. Syarat penilaian untuk Indikator validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* suatu indikator harus $>0,5$ (Yamin dan Heri, 2011). Untuk nilai hasil *validity* dapat dilihat pada **Tabel 4.9**

Tabel 4.9 Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y.1)	Beban Kerja (Y1.1)	0,929	Valid
	Rekan Kerja (Y1.2)	0,951	Valid
	Fasilitas (Y1.3)	0,959	Valid
Kinerja Karyawan (Y.2)	Kualitas (Y2.1)	0,952	Valid
	Kuantitas (Y2.2)	0,972	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil *output outer loading* dari masing-masing indikator variabel memiliki nilai $>0,5$, sehingga dianggap signifikan. Nilai *outer loading* paling tinggi berada pada variabel reflektif yakni pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,972, tinggi nilai *outer loading* menunjukkan bahwa semakin tinggi korelasi menunjukkan tingkat validitas yang semakin baik.

2. *Discriminant validity*

Evaluasi yang dilakukan pada *discriminant validity* dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading*. Untuk menilai indikator telah memenuhi syarat dan dikatakan valid maka nilai *cross loading* setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksya masing masing dibandingkan dengan konstruk lainnya (Yamin dan Heri, 2011). Nilai *cross loading discriminant validity* dapat dilihat pada **Tabel 4.10**.

Berdasarkan dari data yang telah diolah dapat diketahui bahwa semua nilai *cross loading* dari setiap indikator yang mengukur konstruksya berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksya dibandingkan dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa telah memenuhi *discriminant validity* dan dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil *Discriminant Validity*

	Y1	Y2	Keterangan
Y1.1	0,929	0,718	Valid
Y1.2	0,951	0,631	Valid
Y1.3	0,959	0,641	Valid
Y2.1	0,614	0,952	Valid
Y2.2	0,730	0,972	Valid

Sumber: *Output smartPLS 3.0* diolah (2017)

3. *Composite reliability*

Composite reliability merupakan koefisien reliabilitas untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability* nilai setiap variabel adalah $>0,7$, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al. dalam* Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Hasil pengujian *composite reliability* dapat dilihat pada **Tabel 4.11**, nilai

tersebut menunjukkan bahwa semua variabel adalah memiliki reliabilitas dan tingkat konsistensi yang baik.

Tabel 4.11 Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y1)	0,963	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,961	Reliabel

Sumber: Data Primer Diperoleh (2017)

4.5.1.2 Outer Model Indikator Formatif

Pada outer model indikator formatif ini terdapat dua jenis uji yang dilakukan yaitu uji signifikansi nilai *weight* dan multikolinieritas. Hasil signifikansi *outer weight* dan multikolinieritas dapat dilihat pada **Tabel 4.12**. Syarat indikator formatif dikatakan valid ialah memiliki nilai *outer weight* >0,1. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa seluruh indikator pembentuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki nilai *outer weight* >0,1. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel K3 dan OCB telah memenuhi syarat valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel K3. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas antar indikator. Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Syarat suatu indikator tidak terjadi multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF mendekati 1 atau nilai VIF <5. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai VIF mendekati 1 dan kurang dari 5 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut tidak perlu dieleminasi dari konstruksinya. Dapat dilihat juga nilai *p-value* dari setiap indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan semua indikator dapat digunakan secara signifikan sebagai pembentuk variabel K3 dan OCB.

Tabel 4.12 Hasil *Outer Weight* dan VIF

Variabel	Indikator	Outer Weight	Keterangan	VIF	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Pelayanan Kesehatan (X1.1)	0,331	Valid	3,575	Bebas Multikolinieritas
	Kelengkapan APD (X1.2)	0,348	Valid	3,893	Bebas Multikolinieritas
	Prosedur Penerapan K3 (X1.3)	0,360	Valid	4,105	Bebas Multikolinieritas
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Altruism (X2.1)	0,236	Valid	3,333	Bebas Multikolinieritas
	Conscientiousnes (X2.2)	0,223	Valid	4,317	Bebas Multikolinieritas
	Sportmanship (X2.3)	0,149	Valid	2,219	Bebas Multikolinieritas
	Courtesy (X2.4)	0,223	Valid	1,061	Bebas Multikolinieritas
	Civic Virtue (X2.5)	0,232	Valid	1,299	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

4.5.2 Evaluasi Model Pengukuran

4.5.2.1 Outer Model

a. Model Pengukuran Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X_1)

Variabel kesehatan dan keselamatan kerja merupakan variabel yang bersifat formatif. Hasil pengukuran model (*outer model*) dari variabel ini dapat dilihat pada **Tabel 4.13**.

Tabel 4.13 Model pengukuran Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)

Indikator	Notasi	Outer Weight	Rata-rata
Pelayanan Kesehatan	X_{11}	0,297	4,14
Kelengkapan APD	X_{12}	0,179	3,80
Prosedur Penerapan K3	X_{13}	0,565	3,94

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Model pengukuran kesehatan dan keselamatan kerja pada tabel **4.13** menunjukkan bahwa indikator prosedur penerapan K3 (X_{13}) memiliki nilai *outer weight* tertinggi yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan indikator yang penting dalam pengukuran kesehatan dan keselamatan kerja. Hal tersebut sejalan dengan rata-rata yang diperoleh dari respon karyawan terhadap indikator tersebut, dimana prosedur penerapan K3 memperoleh nilai rata-rata 3,94 yang dinilai cukup baik. Berarti penerapan kebijakan prosedur K3 cukup efektif yang didukung dengan pelatihan K3 khususnya tentang APD serta rambu-rambu K3 yang diperlukan secara berkala. Penerapan kebijakan K3 oleh perusahaan harus dapat mengintegrasikan semua indikator serta sistem manajemen perusahaan yang sudah ada. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan telah memberikan pelatihan terkait prosedur penerapan K3 seperti cara yang tepat menggunakan APAR (alat pemadam api ringan) kemudian melakukan praktek kecil untuk cara menggunakan APD yang benar. Pada pemasangan rambu-rambu K3, PT. Koki Indocan sudah melengkapi semua prosedur atau tata cara hampir di setiap bagian disertai objek gambar yang isinya berupa tulisan untuk mengingatkan para karyawan yang aktif bekerja. Pengendalian risiko yang dapat dilakukan terkait kecelakaan kerja adalah inspeksi K3 harian untuk pemakaian APD (Alat Pelindung Diri) lengkap, memperketat pengawasan manajemen terhadap pekerja yang tidak memakai alat pelindung diri, dan menyediakan serta melengkapi rambu-rambu keselamatan di proyek konstruksi (Sepang, 2013). Dampak dari prosedur penerapan K3 terhadap Variabel K3 tersebut yakni kecelakaan yang dapat mengakibatkan kesakitan atau cedera bahkan kematian. Hal itu dirasa sangat merugikan karyawan, oleh karena itu agar fisik karyawan terjaga maka dibutuhkan prosedur penerapan K3 dalam bekerja dan karyawan akan merasa aman dan nyaman saat bekerja serta kecelakaan kerja dapat diminimalisir dengan adanya prosedur penerapan K3.

b. Model Pengukuran Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_2)

Analisa model pengukuran variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dilakukan dengan melihat nilai *outer weight* setiap indikator. Variabel OCB merupakan variabel dengan model indikator formatif, sehingga pengukuran dapat dilihat dari signifikansi pada nilai *outer loading*. Variabel OCB diukur melalui lima indikator yaitu *Altruism* (X_{11}), *Conscientiousness* (X_{12}), *Sportmanship* (X_{13}), *Courtesy* (X_{14}), *Civic Virtue* (X_{15}). Pengukuran indikator pada variabel OCB dapat dilihat pada **Tabel 4.14**

Tabel 4.14. Model Pengukuran Variabel OCB (X_2)

Indikator	Notasi	Outer Weight	Rata-rata
<i>Altruism</i>	X21	0,285	4,18
<i>Conscientiousness</i>	X22	0,414	4
<i>Sportmanship</i>	X23	0,153	3,88
<i>Courtesy</i>	X24	0,106	4,10
<i>Civic Virtue</i>	X25	0,142	4,11

Sumber: Data Primer Diperoleh (2017)

Model pengukuran variabel OCB pada **Tabel 4.14** menunjukkan bahwa indikator *conscientiousness* (X_{22}) memiliki nilai *outer weight* tertinggi yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan indikator yang penting dalam pengukuran OCB. Hal tersebut sejalan dengan rata-rata yang diperoleh dari respon karyawan terhadap indikator tersebut, dimana *conscientiousness* memperoleh nilai rata-rata yang sudah baik yakni 4. Penerapan perilaku *conscientiousness* yang sudah baik perlu dipertahankan dan lebih baik ditingkatkan dengan mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan agar meminimalisir suatu kejadian yang tidak diinginkan. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan sesama karyawan lainnya. Penerapan perilaku *conscientiousness* juga dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan kepedulian untuk membantu koordinasi di antara anggota kelompok dengan sukarela, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok. Organ (2007) berpendapat bahwa *conscientiousness* yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, misalnya mematuhi peraturan-peraturan di organisasi dan bersedia lembur untuk menyelesaikan proyek. Menurut Bukhari (2009), *conscientiousness* adalah perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, misalnya efisiensi penggunaan waktu dan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Penerapan indikator *conscientiousness* di PT. Koki Indocan yaitu karyawan bersedia lembur untuk memenuhi target perusahaan dan ketika perusahaan memberikan kebijakan baru berupa potong gaji jika terlambat maka kebijakan ini berlaku untuk seluruh karyawan di PT. Koki Indocan.

c. Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Kepuasan kerja merupakan variabel yang bersifat reflektif. Hasil pengukuran model (*outer model*) dari variabel ini dapat dilihat pada **Tabel 4.15**.

Tabel 4.15 Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Indikator	Notasi	Outer Loading	Rata-rata
Beban Kerja	Y_{11}	0,929	4,16
Rekan Kerja	Y_{12}	0,951	4,51
Fasilitas	Y_{13}	0,959	4,34

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada **Tabel 4.15**, semua indikator kepuasan kerja dinyatakan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *outer loading* yang bernilai positif. Variabel fasilitas memiliki nilai *outer loading* paling besar yaitu 0,959. Hal itu berarti fasilitas merupakan indikator yang paling penting dalam pengukuran variabel kepuasan kerja (Y_1). Menurut Minar (2009) upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal penting yang harus dilakukan manajer karena karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan mampu merasa senang dalam melakukan pekerjaan dan termotivasi untuk mencapai kinerja semaksimal mungkin. Indikator ini didukung dengan nilai rata-rata berdasarkan responden sebesar 4,34. PT. Koki Indocan selalu memberikan yang terbaik untuk karyawannya salah satu cara dengan melengkapi semua fasilitas di dalam perusahaan tersebut. Semua fasilitas yang dirasakan oleh responden sudah baik yaitu contoh fasilitas kesehatan berupa klinik dan kartu sehat serta fasilitas yang mendukung seperti upah/gaji, insentif, dan tunjangan. Fasilitas yang diterima dirasa sudah memenuhi hak dan sesuai dengan harapan karyawan. Semakin lengkap fasilitas yang diterima oleh karyawan dalam suatu organisasi maka karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja.

d. Model Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

Kinerja karyawan merupakan variabel yang bersifat reflektif. Hasil pengukuran model (*outer model*) dari variabel ini dapat dilihat pada **Tabel 4.16**.

Tabel 4.16 Model Pengukuran Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)

Indikator	Notasi	Outer Loading	Rata-rata
Kualitas	Y_{21}	0,952	4,50
Kuantitas	Y_{22}	0,972	4,48

Sumber: Data Primer Diperoleh (2017)

Pada **Tabel 4.16** semua indikator kinerja karyawan dinyatakan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *outer loading* yang bernilai positif. Indikator kuantitas memiliki

nilai *outer loading* paling besar yaitu 0,972. Indikator ini didukung dengan nilai rata-rata berdasarkan responden sebesar 4,48 yang artinya sudah baik karena lebih dari 4. Menurut Riani (2011) kuantitas adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Menurut Harsuko (2011), kuantitas kerja dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Terkait dengan indikator kuantitas, karyawan di PT. Koki Indocan telah bekerja memenuhi target dari perusahaan serta pekerjaan yang di bebaskan sesuai dengan kemampuan.

4.5.2.2 Inner Model

Pada evaluasi nilai *R square* dilakukan dengan cara mengevaluasi nilai *R square* pada setiap variabel terikat. Nilai *R square* merupakan nilai yang mengindikasikan seberapa baik model menjelaskan secara empiris. Serta menunjukkan seberapa banyak total perbedaan dari variabel terikat yang dapat dijelaskan melalui variabel bebas. Data hasil perhitungan *R square* dapat dilihat pada **Tabel 4.17**.

Tabel 4.17 Nilai *R-square*

Variabel	<i>R square</i>
Kepuasan Kerja (Y1)	0,527
Kinerja Karyawan (Y2)	0,740

Sumber : Data Primer Diolah(2017)

Untuk variabel kepuasan kerja (Y₁) memiliki nilai *R square* sebesar 0,527 dan kinerja karyawan (Y₂) sebesar 0,740. Berdasarkan nilai *R square* tersebut dapat ditentukan nilai *Q-square* (Q²), nilai Q² digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model. Berikut perhitungan *Q-Square predictable relevance*:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1-R_{12})(1-R_{22}) \\
 &= 1 - (1-0,527)(1-0,740) \\
 &= 0,877
 \end{aligned}$$

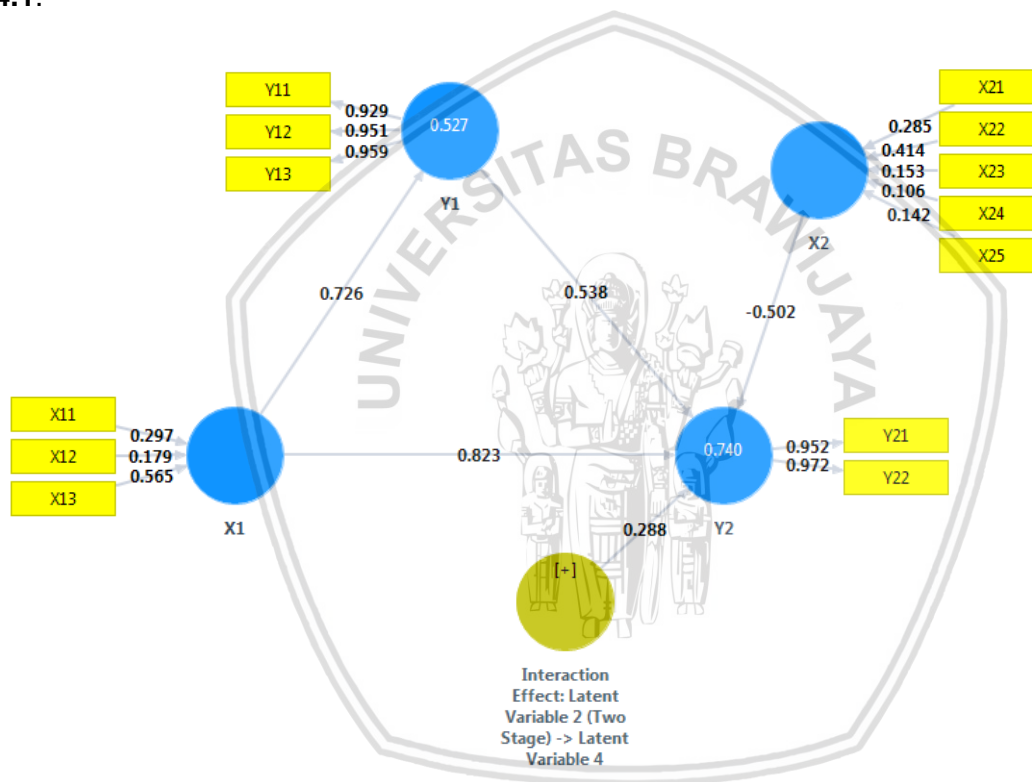
Hasil dari perhitungan tersebut diperoleh *Q-square* (Q²) adalah 0,877 sehingga dapat dinyatakan memenuhi syarat. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian memiliki relevansi prediksi baik dan layak digunakan. Selain itu, informasi yang terkandung dalam data sebesar 87,7% dapat dijelaskan oleh model tersebut, sisanya 12,3% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar penelitian ini (contohnya kepemimpinan dan motivasi kerja) dan *error*. Menurut Yamin dan Heri (2011), nilai Q² *predictive relevance* berfungsi untuk memvalidasi kemampuan prediksi model. Selain itu, jika nilai Q² *predictive relevance* lebih besar dari 0 maka menunjukkan bahwa variabel laten eksogen baik dan

sesuai sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogennya.

Menurut Antara *et al.* (2013) nilai Q^2 berada pada rentang 0 sampai 1, semakin mendekati 1 maka model yang dibentuk semakin baik.

4.5.3 Evaluasi Model Struktural

Diagram jalur merupakan suatu diagram yang menunjukkan hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebuah diagram jalur dengan tanda panah satu arah menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh langsung dari variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen). Hubungan kausal pada diagram dapat diketahui melalui nilai yang terdapat pada konstruk jalur. Diagram jalur penelitian ini dapat dilihat pada **Gambar 4.1**.



Gambar 4.1 Diagram Jalur Hasil Pemodelan

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Keterangan:

X1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X11: Pelayanan Kesehatan

X12: Kelengkapan APD

X13: Prosedur Penerapan K3

X2: OCB

X21: *Altruism*

Y1: Kepuasan Kerja

Y11: Beban Kerja

Y12: Rekan Kerja

Y13: Fasilitas

Y2: Kinerja Karyawan

X₂₂: *Conscientiousnes*

Y₂₁: Kualitas

X₂₃: *Sportmanship*

Y₂₂: Kuantitas

X₂₄: *Courtesy*

X₂₅: *Civic Virtue*

Gambar 4.1 diatas merupakan gambar konstruksi diagram jalur. Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan nilai t-tabel sebesar 1,68. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) yang dilakukan dengan cara melihat nilai t-hitung dan membandingkannya dengan t-tabel, apabila diperoleh t-hitung $> 1,68$ ($\alpha = 0,05$ dan $df(n-k) = 37$) maka disimpulkan signifikan dan sebaliknya. Pengujian hipotesis pengaruh *inner model* disajikan pada **Tabel 4.18**. Hasil pengujian hipotesis menggunakan *software* PLS dapat dilihat pada **Lampiran 5**.

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung antar Variabel

Hipotesis	Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	t-Statistic	t-tabel	Keterangan
H1	K3 -> Kepuasan Kerja	0,726	9,085	1,682	Signifikan
H2	K3 -> Kinerja Karyawan	0,823	3,081	1,682	Signifikan
H3	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,538	1,912	1,682	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan **Tabel 4.18** memperlihatkan bahwa hasil pengujian H₁ menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,726 dan nilai *t-statistic*=9,085>nilai t-tabel=1,682, artinya variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian, hasil pengujian H₂ menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,823 dan nilai *t-statistic*=3,081 > t-tabel=1.682, artinya variabel K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, hasil pengujian H₃ menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,538 dan nilai *t-statistic*=1,912 > t-tabel=1,682, artinya variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian data diatas, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh karyawan sudah cukup sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena variabel K3 baik dari kelengkapan APD maupun pelatihan yang diberikan sudah diterapkan sehingga karyawan bekerja dengan rasa aman ,kepuasan kerja meningkat serta dapat menunjang kinerja dari karyawan dengan maksimal.

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tak Langsung (Mediasi)

Hipotesis	Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	t-Statistic	t-tabel	Keterangan
H4	K3 (X_1) -> Kepuasan Kerja (Y_1)	0,726	9,085	1,682	Signifikan
	Kepuasan Kerja (Y_1) -> Kinerja Karyawan (Y_2)	0,538	1,912	1,682	Signifikan
	K3 (X_1) -> Kinerja Karyawan (Y_2)	0,823	3,081	1,682	Signifikan
	K3 (X_1) -> kepuasan kerja (Y_1) -> Kinerja karyawan (Y_2)				Mediasi Sebagian

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Selanjutnya, hasil pengujian pengaruh hipotesis tidak langsung (mediasi) dapat dilihat pada **Tabel 4.19**, yang menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,726. Pada variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,538. Variabel K3 juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,823. Artinya pengujian hipotesis tidak langsung hasilnya adalah mediasi sebagian, yang artinya variabel kepuasan kerja mampu memediasi dengan sebagian hubungan antara variabel K3 dengan kinerja karyawan. Mediasi sebagian terjadi karena pengaruh langsung antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hasil yang signifikan.

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Moderasi

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	Koefisien jalur	t-statistik	t-tabel	Keterangan
H5	$X_2 \rightarrow Y_2$	-0,502	1,292	1,682	Tidak Signifikan
	$X_2 * Y_1 \rightarrow Y_2$	0,288	1,898	1,682	Signifikan

Sumber: Data Primer Diperoleh (2017)

Tabel 4.20 merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh atau tidak pada variabel *organizational citizenship behavior* dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Liana (2009), variabel moderasi adalah variabel independen yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan antar variabel lainnya. Pada **Tabel 4.20**, didapatkan nilai koefisien jalur OCB sebagai moderasi terhadap hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,288 dan nilai *t-statistic* = 1,898. nilai *t-tabel* 1,682, yang artinya OCB memiliki pengaruh signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur didapatkan sebesar 0,288, nilai yang didapatkan adalah positif sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya OCB maka menguatkan hubungan

antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, pada OCB terhadap variabel kinerja karyawan didapatkan nilai koefisien jalur sebesar -0,502 dan nilai $t\text{-statistic} = 1,292 < t\text{-tabel} = 1,682$. Hal ini berarti OCB secara tidak signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan bersifat menurunkan kinerja karyawan dengan koefisien jalur -0,502.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Hasil pengujian hipotesis yang dapat dilihat pada **Tabel 4.18** membuktikan bahwa K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan, kelengkapan APD, dan prosedur penerapan K3 di PT. Koki Indocan sudah diterapkan dengan baik maka kepuasan kerja karyawannya akan meningkat. PT. Koki Indocan menyediakan sekaligus merawat perlengkapan K3 dengan baik yang terdapat di perusahaan, sehingga karyawan telah merasa puas dan dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan merasa terlindungi dengan adanya perlengkapan K3 tersebut yang disediakan oleh perusahaan.

Pengaruh yang signifikan antara K3 dengan kepuasan kerja dipengaruhi oleh adanya kesadaran dari semua pihak perusahaan yang rutin memperhatikan semua alat-alat K3 agar mampu menjadi inspirasi untuk karyawan lain yang melanggar penggunaan K3 ini supaya semua peraturan dari perusahaan dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Pelayanan Kesehatan, Kelengkapan APD, dan Prosedur Penerapan K3 perlu diterapkan oleh seluruh pihak PT. Koki Indocan untuk meningkatkan suasana kerja yang aman dan nyaman. Berdasarkan hasil rerata pada **Tabel 4.18** K3 memiliki nilai rerata sebesar 3,96 yang menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan K3 dengan cukup baik dan pada **tabel 4.7** menunjukkan nilai rerata variabel kepuasan kerja sebesar 4,33 yang menjelaskan bahwa karyawan di PT. Koki indocan telah memiliki kepuasan kerja yang sudah baik.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian oleh Rawung (2013), bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh penyediaan alat-alat K3 untuk keamanan dan kenyamanan karyawan. Selain itu, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat dipengaruhi oleh perusahaan itu sendiri yang mampu membuat produksi dari perusahaan itu sesuai dengan yang diharapkan. Sebagian besar, dasar teori K3 mengusulkan bahwa variabel tersebut memiliki dampak yang kuat terhadap setiap karyawan individu, grup dan hasil organisasi. Rijwana Dewi (2013), mengungkapkan bahwa keberhasilan setiap organisasi tergantung dari perkembangan kepuasan kerja setiap karyawan dalam bekerja. Puas tidaknya kepuasan kerja pada karyawan tergantung juga pada keamanan dan kenyamanan dari alat-alat K3 tersebut.

Berdasarkan kondisi di perusahaan, rerata terbesar dengan nilai 4,14 dari variabel K3 berada pada kondisi pelayanan kesehatan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pelayanan kesehatan yang ada di PT. Koki Indocan sudah diterapkan dengan baik dan karyawan merasakan kepuasan atas pelayanan yang diterima dari perusahaan. Karyawan diberikan kelengkapan APD dan diberikan jaminan kesehatan berupa pelayanan klinik jika terjadi kecelakaan kerja sehingga karyawan merasa aman ketika bekerja. Pengaruh K3 dengan kepuasan kerja akan aman ketika bekerja ini mampu meningkatkan rasa kepuasan kerja yang baik dan kalau karyawan tersebut sudah memenuhi APD maka tidak banyak yang sakit serta bekerjanya semakin ringan sehingga dapat mengurangi rasa lelah, produktivitas semakin naik, dan kepuasan kerja semakin meningkat. Pada penelitian ini, kepuasan kerja menjadi parameter dalam menilai kompetensi K3 yang meliputi kelayakan pada alat-alat K3. Kualitas pelayanan kesehatan, kelengkapan APD dan prosedur penerapan K3 merupakan elemen kuat kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, semua prosedur penerapan K3 wajib dijalankan sesuai prosedur dan memberi informasi yang jelas untuk semua karyawan agar perusahaan mendapatkan barang produksi yang sesuai dengan yang diinginkan.

4.6.2 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Konstruk K3 dibentuk oleh indikator-indikator yaitu pelayanan kesehatan, kelengkapan APD, dan prosedur penerapan K3. Berdasarkan analisis data secara statistik pada **Tabel 4.18** membuktikan bahwa K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,823. Apabila perusahaan senantiasa memperbaharui semua kelengkapan K3 dengan baik dampaknya adalah karyawan akan merasakan aman, nyaman dan berusaha memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Hal ini menandakan karyawan dengan kelengkapan K3 yang baik akan menunjukkan kinerja terbaiknya dalam bekerja.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan nilai K3 berdampak pada kinerja karyawan yang makin baik. Berdasarkan data yang diperoleh perusahaan sudah menyediakan APD, memberikan pelatihan K3, serta memberi jaminan kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawan. Penyediaan APD di perusahaan yang lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan menggunakan APD yang lengkap dan nyaman dipakai maka karyawan makin senang dan nyaman dalam bekerja. Perusahaan juga memberikan pelatihan K3 terhadap karyawan. Pelatihan K3 memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan memberikan pelatihan K3 maka dapat membuat karyawan menggunakan APD dengan benar. Pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan akan

baik ketika perusahaan senantiasa memperbaharui semua kelengkapan K3 dengan baik dampaknya adalah karyawan akan merasakan aman, nyaman dan berusaha memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Hal ini menandakan karyawan dengan kelengkapan K3 yang baik akan menunjukkan kinerja terbaiknya dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan naik maka produktivitas naik serta karyawan mampu bekerja secara maksimal.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Konstruk kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja dan kesesuaian gaji. Berdasarkan analisis data secara statistik pada **Tabel 4.18** menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,538. Apabila perusahaan senantiasa menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, supervisi oleh pimpinan yang senantiasa mendukung dan memotivasi karyawan, memberikan kesempatan untuk maju yang sama antar karyawan, adanya hubungan yang baik antar rekan kerja, fasilitas kerja yang membuat karyawan nyaman serta kesesuaian gaji yang akan mengakibatkan karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin dan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan. Menurut karyawan PT Koki Indocan, perusahaan telah memberikan kepuasan kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki namun masih kurang maksimal sehingga perlu diperbaiki lagi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang dicerminkan dengan tingkat kehadiran, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta memenuhi target perusahaan meskipun tidak secara signifikan. Oleh karena itu, dengan terpenuhinya fasilitas yang berupa fasilitas kesehatan dan gaji karyawan akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan sehingga lebih semangat lagi dalam bekerja. Semakin semangat karyawan bekerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat pula.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Indrawati (2013) yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja meliputi beban kerja, rekan kerja dan fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Singh dan Mini (2011) dimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap produktivitas, kehadiran serta kepuasan pelanggan. Pekerja yang merasa puas

akan menjadi produktif dan pekerja yang produktif pasti merasa puas. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan baik ketika perusahaan senantiasa mendukung dan memotivasi karyawan dengan cara menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Adanya hubungan yang baik antar rekan kerja serta fasilitas yang mendukung akan menjadi hal yang positif bagi karyawan, sehingga karyawan tidak akan merasakan kelelahan dalam bekerja, menambah aman dan nyaman dalam bekerja serta produktif karyawan semakin meningkat.

4.6.4 Pengaruh Kepuasan Kerja (Y_1) (mediasi) Hubungan K3 (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis pada **Tabel 4.19** menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan sebagai variabel mediasi sebagian hubungan antara K3 dan kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur K3 terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif yaitu 0,726 dan 0,538. Artinya, penerapan K3 dengan mempertimbangkan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang memediasi secara parsial hubungan antara K3 terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui variabel kepuasan. Terkait hal tersebut dapat dikatakan jika pelaksanaan dan pelayanan K3 semakin baik maka berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik. PT Koki Indocan sudah menyediakan APD, memberikan pelatihan K3, serta memberi jaminan kesehatan untuk karyawan. Karyawan PT. Koki Indocan merasa aman dan senang dengan pelayanan klinik, perlengkapan APD, dan pelatihan K3 yang diberikan oleh perusahaan. Perasaan aman dan senang ini meningkatkan kepuasan pada karyawan sehingga kinerja karyawan dalam bekerja semakin meningkat.

Penelitian terdahulu menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dilakukan oleh Duta (2014) di PLN Kediri menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja mampu mengoptimalkan kinerja karyawan, karena karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerja akan merasa puas sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Pada penelitian ini K3 memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Karyawan PT. Koki Indocan merasa aman dan senang dengan pelayanan klinik, perlengkapan APD, dan pelatihan K3 yang diberikan oleh perusahaan. Perasaan aman dan senang ini meningkatkan kepuasan pada karyawan sehingga produktivitas karyawan dalam bekerja naik serta rasa nyaman karyawan semakin meningkat.

4.6.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dalam memoderasi hubungan antara Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Hasil pengujian hipotesis 5 pada **Tabel 4.20** menunjukkan moderasi OCB terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Variabel OCB dikategorikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh OCB sebagai variabel moderasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,288. Hal tersebut menunjukkan semakin baik perilaku OCB dalam bekerja maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang dapat mendorong kinerja karyawan. Dengan kata lain, terdapat perbedaan rasa kepuasan kerja pada tingkat perilaku OCB tertentu sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih maksimal. Hal ini membuktikan bahwa perilaku OCB mampu meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perilaku OCB yang baik membuat karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mampu membuat kinerja karyawan menjadi maksimal. Menurut Lukito *et al.* (2016), karyawan yang memiliki semua sikap indikator OCB mempunyai pandangan bahwa bekerja untuk membangun karir dan prestasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang belum memiliki sikap indikator OCB hanya akan cepat merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan tanpa memiliki harapan untuk memperoleh lebih. Pada penelitian ini menunjukkan, semua item yang terdapat di OCB (sifat penolong, sportif, peduli, toleransi, dan sopan) yang baik ternyata berpengaruh terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh OCB sebagai variabel moderasi dilakukan oleh Dyah dan Amin (2015) dimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh OCB dengan signifikan dan positif. Hal tersebut membuktikan bahwa OCB dapat memoderasi hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Krishnan *et al.* (2010) yang menunjukkan kepuasan kerja menjelaskan hubungan yang terdapat pada dimensi OCB. Terkait hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh signifikan positif hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dimoderasi OCB, menunjukkan pekerjaan dengan kepuasan yang baik dapat menstimulasi sikap membantu sesama karyawan yang dapat meningkatkan kinerja antar karyawan. Pengaruh OCB sebagai moderasi dengan perilaku saling toleransi pendapat dan mematuhi peraturan baru perusahaan, menghargai sesama karyawan, serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah. Karyawan

merasa nyaman saat bekerja sehingga timbul perasaan puas maka kinerja menjadi meningkat. Peningkatan kinerja karyawan menyebabkan kesalahan-kesalahan dalam produksi dapat di minimalisir dengan baik.

4.7 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam hal ini adalah salah satu tindakan yang dapat dijadikan sebagai alternatif oleh pimpinan PT. Koki Indocan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan pertimbangan dan solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain :

1. Karyawan merasa bahwa pelatihan penerapan prosedur K3 yang diberikan oleh perusahaan dirasa masih perlu ditingkatkan karena beberapa karyawan masih belum menerapkan prosedur K3 dengan benar, sehingga itu perusahaan diharapkan mampu memberikan pelatihan lebih rutin terhadap karyawan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. PT. Koki Indocan perlu memberikan perhatian terhadap penerapan K3 yang dilakukan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.
2. Perilaku *conscientiousness* perlu ditingkatkan karena beberapa karyawan masih sering melanggar peraturan, sedangkan karyawan yang sukarela mematuhi peraturan dan memprioritaskan pekerjaan maka hasil kerja akan semakin baik. Karyawan yang memiliki sikap ini akan dengan sukarela mematuhi peraturan misalnya berangkat sebelum jam 8, pulang jika waktu menunjukkan pukul 4 bahkan pulang setelah lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain ini sikap *conscientiousness* membuat seseorang lebih mendahulukan pekerjaannya daripada melaksanakan hobby dan liburan, sehingga pekerjaan akan selesai tepat waktu. Perilaku mematuhi peraturan dan memprioritaskan pekerjaan ini jika diterapkan seluruh karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan efektif.
3. Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan baiknya ditingkatkan karena beberapa karyawan mengerjakan tugas lebih banyak dari yang lain akibat dari merangkap jabatan. Fasilitas yang lebih baik dapat menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa malu jika bekerja asal-asalan. Perusahaan dapat meningkatkan gaji atau memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi atau berupa promosi jabatan sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan hasil kinerja menjadi meningkat.
4. Kuantitas kinerja karyawan perlu ditingkatkan karena beberapa karyawan masih belum bisa memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Contohnya target

yang diberikan untuk bagian admin yaitu penjualan produk harus mengalami peningkatan setiap tahun. Kuantitas kerja meningkat merupakan cerminan kinerja karyawan juga semakin baik sehingga perusahaan akan berkembang lebih baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Koki Indocan Pasuruan, didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan dalam menggambarkan maupun membentuk suatu variabel bernilai signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil evaluasi *Goodness of Fit* pada *outer model* yang dihasilkan semua item pembentuk variabel dikatakan valid. Indikator-indikator tersebut adalah pelayanan kesehatan, kelengkapan APD, dan prosedur penerapan K3 untuk variabel K3. Indikator-indikator beban kerja, rekan kerja, dan fasilitas untuk variabel kepuasan kerja. Indikator-indikator kualitas dan kuantitas untuk variabel kinerja karyawan di PT. Koki Indocan.
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik dicirikan dengan pelayanan kesehatan, kelengkapan APD, dan prosedur penerapan K3 akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja yang baik dicirikan dengan beban kerja, rekan kerja, dan fasilitas yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Koki Indocan.
4. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara K3 dan kinerja karyawan secara parsial dan signifikan.
5. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa OCB mampu memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan kepada perusahaan berdasarkan penelitian ini bahwa perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan memberikan perlengkapan APD baru serta memperbaiki APD yang kurang layak. Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang mendukung K3 agar nilainya lebih baik. Misalnya variabel-variabel yang mendukung seperti pencegahan kecelakaan, lingkungan kerja fisik, sarana kesehatan karyawan dll. Indikator yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya lebih relevan dengan variabel yang digunakan.

Hal tersebut harus diperhatikan karena kepuasan kerja karyawan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan. Namun, dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diharapkan pemimpin mampu untuk menciptakan suasana antar rekan kerja yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Adisasmito, Wiku. 2009. **Sistem Manajemen Lingkungan Rumah Sakit**. Rajawali Pers. Jakarta.
- Aldag, R. dan Reschke, W. 2007. **Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to The Organization**. Center for Organization Effectiveness, Inc. 608/833-3332. pp. 1-8.
- Amabile, Teresa M.& Tighe, Elizabeth. 2007. **Questions of Creativity. Dalam Brockman, John (ed.) Creativity. The reality Club 4**. Simon & Schuster. New York.
- Armstrong, Michael & Baron, A. 2008. **Performance Management : The New Realities: Institute of Personnel and Development** New York.
- Dharma, S. dan Akib, H. 2007. **Kreativitas Sebagai Esensi dan Orientasi Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jurnal Usahawan (Online), (06): 29-36.
- Ferdinand. 2009. **Metode Penelitian Manajemen**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Handoko. 2011. **Manajemen Edisi Kedua**. BPFE-YOGYAKARTA. Yogyakarta.
- Hermawan. 2008. **Media Pembelajaran SD**. Upi press. Bandung.
- Hirst. 2009. **"Globalization in Question"** diterjemahkan dalam Globalisasi Adalah Mitos. Obor Indonesia. Jakarta.
- Ibrahim. 2009. **Penelitian dan Penilaian Pendidikan**. Sinar Baru Algensindo. Bandung.
- Khan, Shahzad. 2012. **Determinants of Customer Satisfication in fast Food Industry**. International Journal of Management and Strategy. (03): 1-15.
- Mangkunegara, A.A dan Anwar Prabu. 2010. **Evaluasi Kinerja SDM**. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9**. Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono. 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Munandar. 2008. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Melani dan Suhaji. 2012. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis. (1): 1.
- Murphy, Gregory and Athanasou, James. 2007. **Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, a Study of Australian Human Service Professionalis**. Journal of Managerial Psychology. 17(4) : 287-297.
- Nasution, S. 2008. **Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar**. Bumi Aksara. Bandung.
- Organ, Podsakoff, S. B., dan MacKenzie. 2009. **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences**. Sage Publications, Inc. USA.
- Purba, E.D., dan Seniaty, A.N.L. 2007. **Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior**. Sosial Humaniora, 8 (3): 105-111
- Ramli dan Soehatman. 2010. **Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001**. Dian Rakyat. Jakarta.
- Rivai. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik**. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. **Organizational Behavior. 13 Three Edition**, Prentice -Hall. USA.
- Robbins dan Judge. 2008. **Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas**. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi**. Salemba Empat. Jakarta.
- Shelley. 2009. **Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas**. Kencana. Jakarta.
- Singh, J.K., & Jain, M. 2013. **A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance**. Journal of Indian Research. 1(4):105-111.
- Simamora. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sisna *et al.*, 2014. **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. Universitas Brawijaya. Malang.
- Siswanto. 2007. **Kesehatan Mental; Konsep Cakupan dan Perkembangannya**. Penerbit C.V ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Suardi dan Rudi. 2011. **Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja,Ppm**.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D)**. Alfabeta. Bandung.

- Sugiyono. 2007. **Memahami Penelitian Kualitatif**. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, R. 2010. **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dengan Jenis Kelamin Sebagai Moderator Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta**. Tesis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Kusmawan Ruswandi. 2007. **Prosedur Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja**. Galia. Jakarta.
- Soekidjo. 2010. **Metodologi Penelitian Kesehatan**. Rinerka Cipta : Jakarta.
- Suma'mur, PK. 2009. **Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**. Gunung Agung. Jakarta.
- Wawan. 2010. **Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku**. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. Murai Kencana. Jakarta.
- Wilson. 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Bandung.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian**. Salemba Empat. Jakarta.